



Nachhaltigkeits-informationen 2017

Vorwort

Liebe Leser,

Nachhaltigkeit ist für Siemens ein zentraler Wert. Es geht uns aber nicht nur um die nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen, sondern auch um die nachhaltige Entwicklung von Unternehmen, Kommunen und Ländern. Seit der Gründung von Siemens im Jahr 1847 ist es unser Bestreben, mithilfe von Technologie weltweit die Lebensqualität zu verbessern und dauerhafte Werte für Menschen zu schaffen. Der Maßstab für nachhaltige Entwicklung, den wir an unsere Leistungen anlegen, ist die »Agenda 2030« für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen. Zu den 17 Zielen der Agenda gehören unter anderem Gesundheit und Wohlbefinden, bezahlbare und saubere Energie, nachhaltige Städte und Gemeinden sowie Maßnahmen zum Klimaschutz. Es ist das Vorhaben, die nachhaltige Entwicklung aller Lebensbereiche zu fördern. Ausgehend von diesen Zielen identifizieren wir Themen, die für ein Land relevant sind, und zeigen auf, was Siemens zur Erreichung dieser Ziele beitragen kann – durch unser Elektrifizierungs-, Automatisierungs- und Digitalisierungspotential, unsere Gesundheitstechnologien oder durch unser gesellschaftliches Engagement. Wir nennen diesen Ansatz Business to Society (B2S).

Die Bekämpfung des Klimawandels ist eine der von der »Agenda 2030« gesetzten Aufgaben – und die Dekarbonisierung ihr wichtigster Hebel. Siemens unterstützt die Klimaschutzziele der COP 21 sowie das Bestreben der G7, die Weltwirtschaft bis zum Jahr 2100 zu dekarbonisieren. Das Unternehmen hat kürzlich die ambitionierten Klimaschutzziele Deutschlands für 2050 analysiert und festgestellt, dass es technisch und wirtschaftlich machbar ist, die Treibhausgasemissionen in Deutschland bis 2050 um mindestens 80 Prozent zu reduzieren. Der Haupthebel ist die Umstellung von der emissionsintensiven, konventionellen Stromerzeugung auf erneuerbare Energien und CO₂-arme Technologien, wie etwa hocheffiziente Gaskraftwerke. Nach unserer Analyse würde dieser Ansatz die CO₂-Emissionen bis 2035 um 50 Prozent reduzieren und den Grundlastbedarf ausreichend decken, bis der Anteil an erneuerbaren Energiequellen groß genug ist, diese Aufgabe weitgehend zu übernehmen.

Die Dekarbonisierung der Angebotsseite ist entscheidend, reicht aber nicht aus, um die deutschen Klimaziele zu erreichen. Wo immer möglich, muss die Energieeffizienz auf der Nachfrageseite gesteigert werden. Ein wichtiger Hebel ist dabei die »Sektorkopplung«, bei der saubere Energie von einem Sektor auf einen anderen übertragen wird. Beispielsweise würde die Elektrifizierung der Sektoren Heizung, Verkehr und Industrie zu erheblichen Effizienzsteigerungen führen. Hier werden in den kommenden Jahrzehnten sowohl elektrisch erzeugte synthetische Kraftstoffe als auch Wärmepumpen und Solarthermie eine große Rolle spielen. Das Umweltportfolio von Siemens ist bereits heute ein wichtiger Faktor bei den weltweiten Dekarbonisierungsmaßnahmen. Mit den dort versammelten Technologien konnten Kunden in aller Welt im Geschäftsjahr 2017 ihre CO₂-Emissionen um 570 Millionen Tonnen reduzieren. Das entspricht etwa 70 Prozent des jährlichen CO₂-Ausstoßes Deutschlands. Unser Umweltportfolio macht derzeit rund 50 Prozent unseres Jahresumsatzes aus und umfasst Technologien wie Smart Grids, Industrieautomation, elektrische Antriebs- und energieeffiziente Systeme sowie Technologien für erneuerbare Energie.

Auch bei Siemens nutzen wir diese Technologien. Im Jahr 2015 hat sich das Unternehmen verpflichtet, bis 2030 klimaneutral zu werden. Siemens konnte seine CO₂-Emissionen von etwa 2,2 Millionen Tonnen im Geschäftsjahr 2014 seither auf 1,6 Millionen Tonnen 2017 reduzieren, was einer Reduktion von etwa 27 Prozent entspricht. Wir verbessern unsere CO₂-Bilanz beispielsweise durch den Einsatz dezentraler Energiesysteme, durch Investitionen in intelligente E-Mobilitätslösungen und den verstärkten Einsatz erneuerbarer Energien. 60 Prozent unserer deutschen Standorte werden mit 100 Prozent Ökostrom betrieben – das ist nicht nur gut für die Umwelt, sondern es rechnet sich auch. Wir gehen davon aus, dass wir ab 2020 jährlich 20 Millionen € einsparen werden.

Digitale Technologien spielen im Energiesektor eine große Rolle. Wir nutzen sie zur deutlichen Effizienzsteigerung bei der Erzeugung, Übertragung und Verteilung von Strom – und nicht nur für große Energieversorger. In einem Pilotprojekt in New York City unterstützen wir die Entwicklung einer Energieplattform auf Basis der Blockchain-Technologie, die es kleinen Solarproduzenten und Stromverbrauchern ermöglicht, Strom einfach und effizient zu handeln.

In der »Agenda 2030« der Vereinten Nationen geht es aber auch um die soziale Entwicklung der Länder, in denen wir tätig sind. Deshalb analysieren wir in unseren B2S-Berichten, was wir zum Wohlstand eines Landes beitragen. Bis heute haben wir Berichte über mehr als 20 Länder veröffentlicht, darunter die USA, Deutschland, Mexiko und die Vereinigten Arabischen Emirate. Um die gesellschaftliche Entwicklung in Mexiko zu fördern, hat Siemens etwa mit der dortigen Regierung eine Vereinbarung unterzeichnet, in der

die Umsetzung von Projekten mit einem Wert von 36 Milliarden US\$ im nächsten Jahrzehnt gefordert wird. In einem ersten Schritt wird Siemens 200 Millionen US\$ investieren, 1.000 Arbeitsplätze schaffen und den eigenen CO₂-Ausstoß drastisch reduzieren. Unsere B2S-Berichte machen die Siemens-Aktivitäten für alle Interessengruppen transparent, helfen uns, uns auf das Wesentliche zu konzentrieren, und haben bisher auch Geschäftsmöglichkeiten in Ländern wie Mexiko, Saudi-Arabien und Argentinien eröffnet.

Die Bekämpfung von Kriminalität und Korruption ist ein weiteres Ziel für die nachhaltige Entwicklung. Bei Siemens werden Fehlverhalten und Verstöße gegen geltendes Recht nicht toleriert. Das ist unsere klare Botschaft und die klare Erwartung der Geschäftsführung. Integrität und Compliance sind heute systematisch in unserer Unternehmenskultur verankert. Compliance-Schulungen sind für alle Mitarbeiter obligatorisch, und Mitarbeiter werden ermutigt, illegales Verhalten zu melden. Im Geschäftsjahr 2017 hat die unabhängige Fachzeitschrift »Fuchsbriefe« Siemens zudem als »bestes Blue-Chip-Unternehmen für Compliance-Qualität« der 30 DAX-Unternehmen ausgezeichnet.

Über die Grenzen unseres Unternehmens hinaus engagieren wir uns für Collective Action, einen internationalen Schulterschluss, der den Kampf gegen Korruption unterstützt und fairen Wettbewerb fördert. Während der deutschen G20-Präsidentschaft 2017 wurde unser Chief Compliance Officer zum Vorsitzenden der B20 Working Group on Responsible Business Conduct and Anti-Corruption ernannt. Die Siemens Integrity Initiative werden wir auch weiterhin unterstützen; im Frühjahr 2018 leiten wir die dritte Finanzierungs runde ein.

Unser Engagement für Nachhaltigkeit wird zudem weltweit anerkannt. Corporate Knights, ein kanadisches Medienunternehmen, zeichnete Siemens erstmals als das nachhaltigste Unternehmen der Welt aus. Siemens ist zum 18. Mal in Folge im DJSI World Index gelistet und wurde erneut als eines der nachhaltigsten Unternehmen unter Industriekonzernen eingestuft. CDP hat unsere Leistung gegen den Klimawandel mit einer Note von A- gewürdigt – das gehört mit zu den besten Bewertungen für Leistungen zur Dekarbonisierung der Wirtschaft. Schließlich hat das US-Magazin Forbes in Zusammenarbeit mit Statista 15.000 Befragte aus 60 Ländern gebeten, die Vertrauenswürdigkeit, Ehrlichkeit, das soziale Verhalten, die Leistung und Qualität der Produkte und Dienstleistungen der Global-2000-Unternehmen zu bewerten. Das Ergebnis laut dieser Umfrage: Siemens ist das weltweit renommierteste Unternehmen.

Wir sind sehr stolz auf diese Auszeichnungen. Wir wissen jedoch, dass die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung nur erreicht werden können, wenn alle Akteure zusammenarbeiten und ihren Beitrag leisten. Deshalb bekennen wir uns zu den zehn Prinzipien des United Nations Global Compact und zum CEO Water Mandate. Im August 2016 haben wir die CEO-Erklärung zu den »United Nations Women's Empowerment Principles« unterzeichnet. Und wir unterstützen weiterhin das Netzwerk »CEO Climate Leaders« des Weltwirtschaftsforums (WEF) und die Koalition »We mean business«.

Ohne die Kunden, die uns ihr Vertrauen schenken, ohne die Partner, die uns bei Innovationen helfen, ohne die Konkurrenz, die uns zu Spaltenleistungen antreibt, ohne die Investoren, die an unsere Vision glauben, und ohne die Städte und Kommunen, die uns willkommen heißen, würden wir nicht so viel Anerkennung erhalten und es nicht wagen, solch ehrgeizige Ziele anzustreben. Im Namen der 372.000 Menschen, die für Siemens arbeiten, danken wir Ihnen für Ihre Unterstützung. Und Sie können sich darauf verlassen, dass Siemens sich auch weiterhin für eine nachhaltige Zukunft engagiert.

Mit freundlichen Grüßen,



Joe Kaeser

Dr. Roland Busch

Vorwort

S. 2

Nachhaltigkeit bei Siemens

1 – Nachhaltige Entwicklung von Gesellschaften S. 6

2 – Nachhaltigkeitsmanagement S. 10

2.1 Materialitätsanalyse S. 10

2.2 Governance und Organisation von Nachhaltigkeit S. 10

2.3 Partnerschaften und Kooperationen für Nachhaltigkeit S. 11

2.4 Nachhaltigkeits-Ratings S. 11

3 – Kunden S. 12

4 – Forschung und Entwicklung S. 14

5 – Mensch und Gesellschaft S. 18

5.1 Arbeiten bei Siemens S. 19

5.2 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz S. 24

5.3 Gesellschaftliches Engagement S. 26

6 – Umwelt S. 28

6.1 Dekarbonisierung S. 29

6.2 Umweltportfolio S. 30

6.3 Ressourcenschutz S. 31

6.4 Produktverantwortung S. 34

7 – Verantwortungsbewusste Geschäftspraktiken S. 36

7.1 Compliance S. 37

7.2 Lieferkette S. 41

7.3 Menschenrechte S. 44

Anhang

Berichtsmethode S. 49

Umweltportfolio Berichterstattungsgrundsätze S. 50

GRI Standards – Wesentliche Themen und Berichtsgrenzen S. 54

Global Compact der Vereinten Nationen S. 56

CEO Water Mandate der Vereinten Nationen S. 59

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über Nachhaltigkeitsinformationen S. 60

Hinweise und zukunftsgerichtete Aussagen S. 62

Weiterführende Informationen und Impressum S. 63



Nachhaltigkeit bei Siemens

S. 06–47

1 – Nachhaltige Entwicklung von Gesellschaften

Megatrends wie Klimawandel, Urbanisierung, demografischer Wandel, Globalisierung und Digitalisierung führen zu vielen Veränderungen in unserer Welt. Aus diesem Grund müssen die Weichen für eine nachhaltigere Zukunft gestellt werden. Ziel ist es daher, den Wohlstand und die Lebensqualität aller Menschen im Rahmen der begrenzten Ressourcen der Erde zu verbessern. Um weltweit eine nachhaltige Entwicklung zu unterstützen, haben 193 Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen die Agenda 2030 mit ihren 17 Sustainable Development Goals (SDGs) verabschiedet, die im Januar 2016 in Kraft getreten ist. Die SDGs und die damit verbundenen Zielvorgaben gehen die wichtigsten wirtschaftlichen, sozialen, ökologischen und Governance-Herausforderungen unserer Zeit an und fördern damit grundlegende Veränderungen. Dazu müssen Regierungen, Unternehmen, Städte und Zivilgesellschaften ihren Beitrag leisten.

Als internationaler Industriekonzern mit Geschäftsfeldern entlang der Energiewertschöpfungskette und im Gesundheitssektor ist Siemens in einer besonderen Position, umfangreiche Geschäfts möglichkeiten zu erschließen, die sich privaten und öffentlichen Investitionen in Billionen-Euro-Höhe ableiten und die notwendig sind, um die UN-Agenda 2030 hinsichtlich der Erreichung der SDG-Ziele voranzutreiben. Siemens hat einen Einfluss auf die meisten der SDGs über vier wichtige Wege:

- durch unsere Produkte und Lösungen,
- durch eine verantwortungsvolle Geschäftstätigkeit,
- durch unser Know-how und unsere Vordenkerrolle sowie
- durch unsere Corporate-Citizenship-Aktivitäten und unser gesellschaftliches Engagement.

Dennoch ist der Einfluss, den wir auf die SDGs haben, ganz unterschiedlich. Deshalb haben wir sie in drei Kategorien eingeordnet: große, mittlere und geringe Auswirkungen. Die SDGs, auf die wir unseres Erachtens einen großen Einfluss haben, stehen größtenteils in einem engen Zusammenhang mit unseren Produkten und Lösungen, häufig in Kombination mit unseren Thought-Leadership-Initiativen in Zusammenarbeit mit Partnern weltweit. SDGs, auf die wir einen mittleren Einfluss haben, sind hauptsächlich »Enabler« in Bezug auf verantwortungsvolle Geschäftspraktiken, einschließlich der Bereiche Menschenrechte, Compliance und Supply Chain Management. Andere wiederum werden durch unsere Corporate-Citizenship-Aktivitäten und unser gesellschaftliches Engagement beeinflusst. SDGs, auf die wir nur geringen Einfluss haben, werden punktuell von einigen Unternehmensbereichen beziehungsweise indirekt über unsere Kundenbranchen berührt. Auf Geschäfts- oder Länderebene könnten sie jedoch anders bewertet werden.

Aus globaler Sicht gelten folgende SDGs als die Ziele, auf die Siemens einen großen und mittleren Einfluss hat:

1 Großer Einfluss



Ziel 3 – Ein gesundes Leben für alle Menschen jedes Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern

Wir nehmen Einfluss auf SDG 3 durch unser Geschäftsportfolio, sei es durch Siemens Healthineers oder über die Fertigungstechnologie, die wir pharmazeutischen Unternehmen bereitstellen. Wir leisten mit unserem Portfolio nicht nur einen spürbaren Beitrag, wir achten auch auf die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter und Auftragnehmer und führen Aktivitäten in Gemeinden zu Gesundheitsthemen durch wie etwa Sensibilisierungskampagnen für Krebserkrankungen und mobile Kliniken.



Ziel 7 – Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und zeitgemäßer Energie für alle sichern

Mit unserem Geschäftsportfolio haben wir einen Einfluss auf SDG 7, da wir einer der größten Anbieter von Technologien entlang der gesamten Wertschöpfungskette der Elektrifizierung sind. Mit unseren Technologien helfen wir Kunden in den unterschiedlichsten Branchen verlässliche, saubere und CO₂-arme Energie zur Verfügung zu stellen und die Energieeffizienz mit einem positiven Geschäftsszenario dauerhaft zu verbessern. Darüber hinaus streben wir eine unternehmensinterne Energieeffizienz an, vor allem über unser CO₂-Neutralitätsprogramm.



Ziel 9 – Eine belastbare Infrastruktur aufbauen, inklusive und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen

Als globales Industrieunternehmen und als Innovationsführer in den Bereichen Elektrifizierung, Automatisierung und Digitalisierung haben wir Einfluss auf SDG 9. Siemens unterstützt eine nachhaltige Industrialisierung und hilft seinen Geschäftspartnern durch Engineering, Branchen- und digitales Know-how entlang der gesamten Wertschöpfungskette von der Entwicklung über die Fertigung und den Betrieb bis hin zur Wartung. Ein Großteil unserer Kunden und Zulieferer sind kleine und mittelgroße Unternehmen (KMU). Wir sind davon überzeugt, dass internationale Partnerschaften der Schlüssel zu Innovationen sind, die das verwirklichen, worauf es ankommt.



Ziel 11 – Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig machen

Siemens ist ein verlässlicher Partner für Kommunen. Das Unternehmen bietet Lösungen für sämtliche Infrastrukturbereiche, um Städte effizienter, nachhaltiger und widerstandsfähiger zu machen, zum Beispiel durch smarte Transportlösungen, effiziente und sichere Gebäude und Initiativen für intelligente Städte, die das Digitalisierungspotenzial nutzen.



Ziel 13 – Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen

Siemens ist der erste internationale Industriekonzern, der sich selbst CO₂-Neutralität für alle seine Betriebe bis 2030 zum Ziel gesetzt hat. Das Unternehmen unterstreicht damit die Forderung, mit gutem Beispiel voranzugehen und zur Klimaneutralität der Wirtschaft in diesem Jahrhundert beizutragen – wie im historischen Pariser Abkommen festgelegt. Mit unseren Technologien helfen wir Kunden in den unterschiedlichsten Branchen, mit einem positiven Geschäftsszenario ihre Energieeffizienz dauerhaft zu verbessern und den CO₂-Ausstoß zu senken.

2 Mittlerer Einfluss



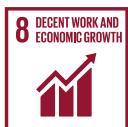
Ziel 4 – Inklusive, gerechte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern

Siemens ist der Ansicht, dass lebenslanges Lernen die Grundvoraussetzung für eine gesicherte Beschäftigungsfähigkeit für unsere eigenen Mitarbeiter und auf dem Arbeitsmarkt im Allgemeinen ist. Wir beeinflussen SDG 4, indem wir Zugang zu Bildung auf verschiedene Weise bieten. Dazu zählen Lern- und Bildungsmöglichkeiten für alle Mitarbeiter sowie Berufsausbildung und Training im Rahmen von Partnerschaften mit Schulen und Hochschulen. Der Schulung von Kunden und Lieferanten räumen wir ebenfalls eine hohe Priorität ein. Wir wollen darüber hinaus junge Menschen für eine Karriere im Bereich Mathematik, Ingenieurwesen, Naturwissenschaften und Technologie (MINT) mithilfe zahlreicher Corporate-Citizenship-Aktivitäten rund um den Globus begeistern.



Ziel 5 – Gleichberechtigung und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen erreichen

Unser Einfluss auf SDG 5 erwächst aus der Art und Weise, wie wir unser eigenes Personal verwalten. Wir glauben, dass die Förderung der Mitarbeitervielfalt (Diversity) eine Situation schafft, von der sowohl die Gesellschaft als auch Siemens profitieren. Diversity stärkt unsere Innovationskraft, setzt das Potenzial unserer Mitarbeiter frei und trägt unmittelbar zu unserem Geschäftserfolg bei. Wir fördern auch den Wandel im Top-Management, wo es ein erhebliches Verbesserungspotenzial gibt. Hier platzieren wir mehr Frauen in Spitzenpositionen und nehmen mehr Frauen in Netzwerkaktivitäten, Schulungen und Mentorprogramme auf.



Ziel 8 – Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern

Siemens hat durch seine weltweite Geschäftstätigkeit einen direkten Einfluss auf SDG 8. Das Unternehmen trägt in seiner Rolle als Vordenker in zahlreichen Ländern zur BIP-Entwicklung bei. Es verpflichtet sich, annehmbare Arbeitsplätze zu bieten und Beschäftigung zu ermöglichen, und fördert die Entkopplung des Wirtschaftswachstums vom Energieverbrauch.



Ziel 12 – Für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sorgen

Siemens verpflichtet sich, Ressourcen verantwortungsvoll zu nutzen, und erkennt den hohen Nutzen der Kreislaufwirtschaft (Circular Economy) für Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft an. Siemens hat weltweit strategische Initiativen für die Konzeptionsphase und das Ende der Lebenszeit unserer Produkte und Betriebe entwickelt und nutzt disruptive Technologien und innovative Geschäftsmodelle, um aktiv zur Kreislaufwirtschaft beizutragen.

Unsere Nachhaltigkeitsinitiativen sind ein wesentlicher Aspekt der erfolgreichen Umsetzung des Strategieprogramms Vision 2020 von Siemens. Unser Verständnis von Nachhaltigkeit basiert uneingeschränkt auf unseren Unternehmenswerten – verantwortungsvoll, exzellent und innovativ.



Ziel 16 – Friedliche und inklusive Gesellschaften im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und effektive, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufzubauen

Wir tragen zu SDG 16 bei, indem wir Integrität und Compliance in unserem gesamten Unternehmen und die Siemens Integrity Initiative mit externen Anspruchsgruppen vorantreiben. Auf diese Weise und durch unsere Aktivitäten mit anderen Akteuren unterstützen wir den fairen Wettbewerb und sichern den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens. Siemens setzt sich dafür ein, die Forderungen des UN Global Compact, der Menschenrechtserklärung und anderer einschlägiger Bestimmungen in unserer Lieferkette anzuwenden sowie durch Zusammenarbeit mit externen Organisationen und Institutionen in die Breite zu streuen.



Ziel 17 – Umsetzungsmittel stärken und die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung wiederbeleben

Als ein wahrhaft internationales Unternehmen und Befürworter des freien Handels sind wir der Ansicht, dass Partnerschaften für eine nachhaltige Entwicklung genauso entscheidend sind wie für unseren Unternehmenserfolg. Darüber hinaus wissen wir um die Bedeutung der Digitalisierung, Finanzierung und von Public Private Partnerships für eine nachhaltige Entwicklung und gehen Partnerschaften in all diesen Bereichen mit internationalen Organisationen, unternehmensbezogenen Organisationen, Denkfabriken, gemeinnützigen Organisationen und akademischen Einrichtungen, beispielsweise dem UN Global Compact, dem Weltwirtschaftsforum (WEF), dem World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), Transparency International oder zahlreichen Universitäten, ein.

Wir sind der Ansicht, dass Unternehmen ihre Auswirkungen auf eine nachhaltige Entwicklung aus verschiedenen Blickwinkeln bewerten müssen. Aus diesem Grund haben wir unseren Business-to-Society-Ansatz (B2S) entwickelt. Er ermöglicht es uns, die Auswirkungen unserer Projekte, Standorte und Betriebe objektiv zu messen – selbst von Aktivitäten in Ländern und ihren Gesellschaften.

Der B2S-Ansatz wurde erstmals im Geschäftsjahr 2015 als Pilotprojekt gestartet und wird seitdem weltweit eingeführt. Er besteht aus vier Schritten:

- 1 Außenbetrachtung der wichtigsten Entwicklungsrioritäten im jeweiligen Kontext (zum Beispiel global, national, projektbezogen);
- 2 Identifizierung und Messung unseres Beitrags zu diesen Prioritäten;
- 3 Festlegung strategischer Handlungsfelder, um unseren Beitrag zu vergrößern und die künftige Entwicklung mitzugestalten;
- 4 Transparenz bezüglich unseres Beitrags schaffen, indem wir externe und interne Anspruchsgruppen fortlaufend informieren.

Ende des Geschäftsjahres 2017 hatten 23 Länder ihre Analyse abgeschlossen. Darüber hinaus haben wir unsere weltweite Analyse beendet, auf deren Grundlage die »Siemens – Business to Society Global Value Map« entwickelt wurde.

Wir sind weltweit als Vordenker mit diesem Ansatz anerkannt. Kunden und staatliche Stellen sind dankbar für die Informationen, die sie dadurch erhalten, etwa im Verlauf großer Infrastrukturprojekte. Das Mitarbeiter-Feedback zu Beiträgen in den sozialen Medien ist ein Zeichen dafür, dass unser gesellschaftlicher Beitrag unsere Mitarbeiter mit Stolz erfüllt, für Siemens zu arbeiten. Folglich bietet ein transparenter Beitrag zur Gesellschaft einen greifbaren Geschäftswert für Siemens.

Im Geschäftsjahr 2018 werden wir mit dem B2S-Rollout in den Ländern fortfahren, unser Messverfahren für den Einfluss verbessern und die Kommunikation über unsere Auswirkung auf die nachhaltige Entwicklung intern und extern fördern.

Unsere Nachhaltigkeitsinitiativen sind ein wesentlicher Aspekt für die Umsetzung des Siemens Strategieprogramms Vision 2020. Unser Verständnis von Nachhaltigkeit basiert auf unseren Unternehmenswerten – verantwortungsvoll, exzellent und innovativ.

Weitere Informationen zu Business-to-Society finden Sie unter:

 WWW.SIEMENS.COM/B2S

2 – Nachhaltigkeitsmanagement

Ein nachhaltiges Unternehmen zu sein bedeutet für uns, ein profitables und langfristiges Wachstum sicherzustellen, wobei Gewinn, Menschen und Umwelt in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen. Wir sind überzeugt, dass die SDGs eine Verantwortung darstellen, aber auch neue Geschäftschancen für Siemens mit sich bringen, vor allem dadurch, dass sie Türen für eine Zusammenarbeit mit nationalen und lokalen Regierungen öffnen, die ihre eigene Entwicklungs-Agenda neu gestalten wollen. Wir hoffen, unsere Zusammenarbeit mit ihnen in Bereichen wie Energie und Dekarbonisierung, Transportwesen, Infrastruktur, industrieller Entwicklung, Stadtentwicklung, Gesundheitswesen, Innovation, Schaffung von Arbeitsplätzen, Bildung und Korruptionsbekämpfung fortsetzen zu können.

Die Einbeziehung des Beitrags von Siemens zu den SDGs hat die Bewertung der wichtigsten Themen bereichert und einen fundierten Materialitätsprozess ermöglicht.

2.1 Materialitätsanalyse

Die Analyse unserer Auswirkung auf die SDGs hat die Bewertung der wichtigsten Themenbereiche für Siemens um eine neue Perspektive erweitert und unsere Erkenntnisse aus den früheren Materialitätsbewertungen bestätigt. Im Laufe dieses Bewertungsprozesses haben sich aus den regelmäßigen Dialogen mit externen und internen Stakeholdern zwölf Prinzipien herauskristallisiert und im Hinblick auf ihre Relevanz für Siemens und seine Anspruchsgruppen priorisiert. Diese Prinzipien sind in drei Rubriken unterteilt – Gewinn, Umwelt, Menschen – und stehen für unseren Anspruch, einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten und neue Geschäftschancen gemeinsam mit unseren Kunden zu entwickeln.

Gewinn

- Wir tragen mit unseren Produkten, Lösungen und Dienstleistungen zur Wettbewerbsfähigkeit unserer Kunden bei.
- Wir identifizieren und erschließen nachhaltigkeitsbezogene Geschäftschancen in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit unseren Kunden.
- Wir managen eine effiziente und belastbare Lieferkette durch Anwendung unseres Verhaltenskodex (»Code of Conduct«) für Lieferanten, unser Risikomanagement und den Ausbau von Kompetenzen.
- Wir suchen aktiv die Zusammenarbeit mit unseren Anspruchsgruppen zur Steuerung von Projekt- und Reputationsrisiken und identifizieren geschäftsrelevante Trends.
- Wir halten uns an die höchsten Compliance- und Antikorruptionsstandards und fördern Integrität mit der Siemens Integrity Initiative, die Korruption und Betrug durch Collective-Action-Maßnahmen, Aufklärung und Schulung bekämpft.

Umwelt

- Wir helfen unseren Kunden, ihre Energieeffizienz zu steigern, Ressourcen zu schonen und den Kohlendioxidausstoß zu senken.
- Wir entwickeln unsere Produkte, Lösungen und Dienstleistungen unter Berücksichtigung des gesamten Lebenszyklus und unter Anwendung fundierter Standards zur Umweltverträglichkeit.
- Wir minimieren die Umweltauswirkung unserer Geschäftstätigkeit mithilfe von Umweltmanagementprogrammen und wollen bis 2030 klimaneutral werden.

Menschen

- Wir tragen mit unserem Portfolio, unserer Präsenz vor Ort und in unserer Rolle als Vordenker zur nachhaltigen Entwicklung von Gesellschaften bei.
- Wir engagieren uns im Rahmen von Corporate-Citizenship-Projekten gemeinsam mit Partnern für langfristige Beziehungen zu den örtlichen Kommunen.
- Wir leben eine Arbeitssicherheitskultur (»Zero Harm Culture«) und fördern die Gesundheit unserer Mitarbeiter.
- Wir stehen für eine Führungskultur, die auf gemeinsamen Werten, Innovationsgeist, Mitarbeiterorientierung und Vielfalt basiert.

Die zwölf Prinzipien sind unsere Schlüsselbotschaften, die beschreiben, wie wir Nachhaltigkeit bei Siemens auf der zentralen Ebene, in den Geschäftsfeldern und auf regionaler Ebene umsetzen. Diese Prinzipien wurden mit unserem Siemens Sustainability Board diskutiert und durch Vorstand und Aufsichtsrat bestätigt.

2.2 Governance und Organisation von Nachhaltigkeit

Die Bedeutung, die wir der Nachhaltigkeit beimessen, spiegelt sich in unserem Organigramm, in unseren Programmen und in unseren Maßnahmen wider. Nachhaltigkeitsmanagement ist ein unternehmensweites Unterfangen, das in unserer Kultur verankert ist und seinen Ausdruck in unserem Strategieprogramm Vision 2020 findet.

Alle Nachhaltigkeitsaktivitäten werden von unserem Chief Sustainability Officer (CSO) gesteuert, der Mitglied unseres Vorstands ist. Er ist Vorsitzender des Siemens Sustainability Board (SSB), dem Vertreter aus Vorstand, Divisionen, Landesgesellschaften und Zentralfunktionen angehören. Das SSB ist das zentrale Steuerungsgremium für Nachhaltigkeit bei Siemens. In Sitzungen, die quartalsweise stattfinden, steuert es unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten als Teil unserer Unternehmensstrategie und verabschiedet entsprechende Maßnahmen und Initiativen. Der Sustainability Director leitet das Sustainability Department, das dafür verantwortlich ist, Nachhaltigkeit im Unternehmen weiter voranzutreiben und die unternehmensweiten Nachhaltigkeitsaktivitäten

täten, Programme und Maßnahmen zu koordinieren. Er berichtet an den Chief Sustainability Officer.

Darüber hinaus ist Nachhaltigkeit in unserer ganzen Organisation über unser globales Netzwerk von Sustainability Managern in den verschiedenen Divisionen, zentralen Einheiten und Landesgesellschaften verankert. Damit wird gewährleistet, dass alle Maßnahmen und Initiativen vollständig und ordnungsgemäß umgesetzt werden.

2.3 Partnerschaften und Kooperationen für Nachhaltigkeit

Als wahrhaft globales Unternehmen gehen wir Partnerschaften auf verschiedenen Ebenen mit den unterschiedlichsten Akteuren ein. Dies steht im Einklang mit SDG 17, das eine wiederbelebte und erweiterte globale Partnerschaft fordert, die Regierungen, die Zivilgesellschaft, den privaten Sektor, das System der Vereinten Nationen und andere Akteure zusammenbringt.

Im Rahmen einer engen Zusammenarbeit mit den Anspruchsgruppen können wir komplexe und miteinander verflochtene Herausforderungen im Bereich Nachhaltigkeit angehen. Wir stellen uns regelmäßig auf Trends und spezifische Anforderungen ein. Dazu befinden wir uns in einem fortlaufenden Dialog mit wichtigen Anspruchsgruppen wie Investoren, Lieferanten, Mitarbeitern, Gesellschaften, politischen Entscheidungsträgern, Medien, nicht staatlichen Organisationen, Unternehmensverbänden und Hochschuleinrichtungen. Diese Verflechtung schafft Wert auf allen Seiten durch den Austausch von Wissen und Informationen sowie kreative Partnerschaften. Sie hilft uns, die geschäftlichen Rahmenbedingungen zu verbessern und sowohl das externe als auch das interne Risiko zu reduzieren. Dass wir unsere Aktivitäten zu Menschenrechtsthemen unter der Leitung einer Arbeitsgruppe intensiviert haben, die im vergangenen Geschäftsjahr durch das SSB ins Leben gerufen wurde, ist ein Beispiel aus dieser Zusammenarbeit mit Anspruchsgruppen (siehe Kapitel → **MENSCHENRECHTE** in diesem Bericht).

Wir arbeiten mit Regierungen zusammen, um Erfahrungen auszutauschen und Verantwortung zu teilen; so haben wir zum Beispiel im September 2016 mit der argentinischen Regierung eine Vereinbarung dahingehend getroffen, Arbeitsplätze zu schaffen und die wirtschaftliche Entwicklung anzukurbeln. Weitere Beispiele für unsere Partnerschaften: Wir arbeiten mit der Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD), den Vereinten Nationen, der Europäischen Union, der Internationalen Handelskammer (ICC) und den nationalen und lokalen Regierungen zusammen.

Wir kooperieren eng mit dem World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) und dem United Nations Global Compact (UNGC), beispielsweise im Rahmen der UN-Klimakonfe-

renzen. Wir sind den zehn Prinzipien des UNGC verpflichtet und engagieren uns aktiv für das CEO Water Mandate. Im Geschäftsjahr 2016 haben wir uns zu den Grundsätzen des UNGC zur Stärkung der Stellung der Frau (Women Empowerment Principles) bekannt und die »Charta der Vielfalt« unterzeichnet. Seit Jahren unterstützen wir One Young World, eine gemeinnützige Organisation, die sich für junge Führungskräfte in aller Welt einsetzt. Wir sind Gold Member der Global Reporting Initiative und erstellen diesen Bericht zum ersten Mal basierend auf deren Sustainability Reporting Standards.

Unser Chief Compliance Officer ist Vorsitzender der »Anti-Corruption Task Force« des Business and Industry Advisory Committee der OECD. Darüber hinaus hatte er den Vorsitz der »B20 Working Group on Responsible Business Conduct and Anti-Corruption« während der deutschen G20-Präsidentschaft 2017 inne. Des Weiteren beteiligen wir uns an der »Partnering Against Corruption Initiative (PACI)« des Weltwirtschaftsforums.

2.4 Nachhaltigkeits-Ratings

Wir nehmen aktiv an externen Ratings teil, damit wir uns mit gleichartigen Unternehmen und Wettbewerbern vergleichen können. Das hilft uns dabei, unsere Nachhaltigkeitsleistung global und innerhalb unserer Industrie zu bewerten und sinnvolle Maßnahmen für Verbesserungen abzuleiten. Externe Bewertungen würdigen unsere Bemühungen um einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung und zur durchgängigen Implementierung von nachhaltigen Geschäftspraktiken entlang der Wertschöpfungskette.

»Forbes« zeichnete uns dieses Jahr mit dem Spaltenplatz als das weltweit angesehenste Unternehmen aus, unter Bewertung nach Vertrauenswürdigkeit und Ehrlichkeit, sozialem Verhalten, das Unternehmen als Arbeitgeber sowie nach der Performance der Produkte und Dienstleistungen. Im Dow Jones Sustainability World Index (DJSI World) sind wir mit einem Score von 86 Punkten zum 18. Mal in Folge gelistet. Der kanadischen Medienagentur Corporate Knights zufolge rangiert Siemens im Jahr 2017 auf Platz eins der Global-100-Liste der weltweit nachhaltigsten Unternehmen. Das CDP (ehemals Carbon Disclosure Project) hat uns in der Klima-Sektion mit A- und im Wasser-Assessment mit B bewertet, die Financial Times Stock Exchange (FTSE) hat Siemens in ihre FTSE4Good-Indexfamilie für ethisches Investment aufgenommen, und der MSCI World ESG Index listet Siemens zum ersten Mal. Bei EcoVadis, das Nachhaltigkeitsbewertungen für Lieferanten für globale Lieferketten bietet, verbesserte sich Siemens auf 59 Punkte und erreichte das »Silver Recognition Level«. Auch hier gehören wir zu den Top-Performern. Und schließlich wurden wir mit 78 Punkten als »Leader« im Sustainalytics-Index bewertet. Wir rangieren auf Platz eins vor unseren Wettbewerbern und gehören zu den Top drei weltweit.

3 – Kunden



Angesichts des steigenden Konkurrenzdrucks in allen Geschäftsfeldern müssen die Kunden stärker in den Fokus gerückt werden. Siemens bemüht sich darum, den Bedürfnissen seiner Kunden gerecht zu werden und mit seinen Produkten, Lösungen und Services zu ihrer langfristigen Wettbewerbsfähigkeit und ihrem Erfolg beizutragen. Dabei identifizieren wir Geschäftschancen auf der Basis unserer Nachhaltigkeitsgrundsätze und in Zusammenarbeit mit unseren Kunden.

Mit unserem Portfolio haben wir einen starken bis mittleren Einfluss auf SDG 3 »Gesundheit und Wohlergehen«, SDG 7 »Bezahlbare und Saubere Energie«, SDG 8 »Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum«, SDG 9 »Industrie, Innovation und Infrastruktur«, SDG 11 »Nachhaltige Städte und Gemeinden«, SDG 12 »Nachhaltiger Konsum und Produktion« und SDG 13 »Maßnahmen zum Klimaschutz«.

Kunden sind unser Lebenselixier. Sie stehen stets im Mittelpunkt unseres Denkens im Hinblick auf Technologie und Innovation. In fast jedem Land der Welt stellen wir unsere Produkte und Services bereit. Unsere Kunden sind meist kleine und mittlere Unternehmen und Organisationen, die lokal tätig sind. Zur Erfüllung ihrer Bedürfnisse kann Siemens auf eine globale Vertriebsorganisation zurückgreifen, die von unseren Regionalgesellschaften gesteuert wird. Unsere regionalen Teams können darüber hinaus auf unser globales Partnernetzwerk bauen, zu dem Berater, Großhändler, Integratoren, Firmen im Bereich technische Beschaffung und Bauunternehmen sowie Maschinenbauer zählen.

Dank unseres Portfolios entlang der Energie-Wertschöpfungskette – angefangen bei Energieerzeugung und -übertragung über den Energieverbrauch in Gebäuden, der Industrie und im Verkehrssektor bis hin zu Produkten, Lösungen und Dienstleistungen im Gesundheitswesen – haben wir einen hohen und mittleren Einfluss auf zahlreiche SDGs, darunter SDG 3 »Gesundheit und Wohlergehen«, SDG 7 »Bezahlbare und Saubere Energie«, SDG 8 »Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum«, SDG 9 »Industrie, Innovation und Infrastruktur«, SDG 11 »Nachhaltige Städte und Gemeinden«, SDG 12 »Nachhaltiger Konsum und Produktion« sowie SDG 13 »Maßnahmen zum Klimaschutz«.

Für einen ausgewählten Kreis der wichtigsten Kunden haben wir ein Key Account Management (KAM) System. Das KAM ermöglicht es uns, Schlüsselkunden das komplette Produkt- und Lösungsspektrum auf koordinierte Weise zur Verfügung zu stellen, was für einen reibungslosen Geschäftsablauf sorgt. Außerdem konzentrieren sich Führungskräfte darauf, langfristige Beziehungen zu entwickeln und zu pflegen. Diese Bemühungen erfolgen im Rahmen unseres Executive-Relationship-Programms, das einen regelmäßigen direkten Kontakt unserer Führungskräfte mit den ausgewählten Kunden sicherstellt.

Unser Hauptziel ist es, uns als Partner der Wahl für unsere Kunden zu etablieren, indem wir enge und vertrauliche Partnerschaften fördern. Wir wollen die Kundenbindung langfristig festigen. Treue Kunden kaufen nicht bloß wiederholt und in größerem Umfang Siemens-Produkte, sondern werden uns wahrscheinlich auch anderen Unternehmen, Partnern und Mitarbeitern empfehlen.

Kunden an die erste Stelle zu setzen hat Tradition. Unser Vorgehen dabei muss jedoch an eine Welt angepasst sein, in der sich das Rad des Wandels selbst immer schneller dreht. Wachstumsmärkte können starken Schwankungen unterworfen sein. Innovations- und Entwicklungszyklen haben sich drastisch verkürzt. Im Zuge niedrigerer Markteintrittsbarrieren treten neue, agile Wettbewerber auf den Plan. Digitalisierung kann disruptiv sein, bietet jedoch auch neue Geschäftschancen. Zudem hat sie umwälzende operative Veränderungen im Großhandel eingeleitet – einschließlich Lean-Management und agiler Softwareentwicklung, um zwei Beispiele zu nennen. Datengestützte Geschäftsmodelle und technologiebasierte Services boomen. Um diese Herausforderungen zu bewältigen, will Siemens flexibler werden. Im Rahmen unseres Geschäftsmodells führen wir einen »Workstream für Vertriebsexzellenz« ein. Damit erreichen wir mehrere Dinge: Wir definieren

eine starke Vision und Kernbotschaften für den Vertrieb, wir wenden modernste Verkaufsmethoden an, um Vertriebs-Tools und -prozesse zu straffen und zu optimieren, und wir forcieren den Vertrieb für Geschäftsmodelle, basierend auf digitalem Service und Software. Dieses neue Modell stellt ein wichtiges Element unseres Strategieprogramms Vision 2020 dar, mit dem wir profitables Wachstum durch verlässliche Kundenbeziehungen und Innovation in drei Kernbereichen generieren wollen: Elektrifizierung, Automatisierung und Digitalisierung. Diese Maßnahmen dienen dazu, das Unternehmen anpassungsfähiger und flexibler zu machen. So sind wir in einer besseren Position, um uns auf ständige Veränderungen im Geschäftsumfeld einzustellen.

Wir messen die Kundenzufriedenheit und somit auch die Qualität unserer Partnerschaften mit dem Net Promoter Score (NPS). Diese systematische Bewertung erfolgt anhand von jährlich durchgeführten umfassenden Kundenzufriedenheitsbefragungen. Der Score selbst basiert auf einer einzigen Frage: »Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie Siemens [Division] einem Kollegen oder Geschäftspartner empfehlen würden?« Aber das ist nur der Anfang. Die Umfrage hat einen ganzheitlichen Ansatz im Bereich Kundenbeziehungen in Gang gesetzt, bei dem im Nachgang zur Umfrage Prozesse und Systeme eingeführt werden, die eine langfristige Kundenbindung fördern. Unabhängig davon, wie der »Score« ausfällt, folgt danach sowohl intern als auch extern ein Follow-up. Ist eine Bewertung so niedrig, dass sie als kritisch anzusehen ist, handeln wir umgehend, um die zentralen Probleme zu ermitteln und festzulegen, welche Maßnahmen zur Verbesserung der Beziehung notwendig sind. Im Rahmen der Befragung erhalten wir Feedback von den Kunden zu Bereichen mit Verbesserungspotenzial. Als Reaktion darauf leiten die entsprechenden Geschäftseinheiten und regionalen Gesellschaften Verbesserungsmaßnahmen ein, die regelmäßig überprüft werden. Durch diese Anpassungen wollen wir die Kundenbeziehungen verbessern und Siemens zum Partner der Wahl für alle unsere Kunden machen.

Basierend auf 27.000 Kundenbefragungen in 114 Ländern in 32 Sprachen ist der NPS für das Geschäftsjahr 2017 gestiegen, mit guten Ergebnissen in unseren Divisionen, Zentralen sowie unseren Leitländern (Lead Countries). Das in der Vision 2020 vorgegebene Ziel einer mindestens 20-prozentigen Verbesserung im Vergleich zum Ausgangswert von 2014 wurde erreicht. Verbesserungen beruhen zum größten Teil auf den Ergebnissen der Divisionen und Regionen sowie dem Fokus auf einen engeren Kontakt mit den Kunden. Doch damit geben wir uns nicht zufrieden. Wir wollen unsere Bemühungen um die Zufriedenheit der Kunden verstärken, um Geschäftschancen zu nutzen, vorhandenes Geschäft auszubauen und neues zu erschließen. Konkret planen wir, in naher Zukunft unsere derzeitige Customer Relationship Management (CRM)-Strategie zu transformieren und sie auf dem Management des Kundenlebenszyklus aufzubauen. Damit rückt die Customer Journey in den Mittelpunkt unseres Denkens und Handelns. (Eine »Customer Journey« definiert sich als Summe der Erlebnisse eines Kunden im Kontakt mit einem Unternehmen und seiner (seinen) Marke(n).)

4 – Forschung und Entwicklung



Innovationen erweitern die technologischen Möglichkeiten in den Industriesektoren und fördern die Entwicklung neuer Fähigkeiten. Siemens gestaltet mithilfe bahnbrechender Innovationen nicht nur die digitale Transformation, sondern trägt auch zu den technischen Entwicklungen im Bereich Elektrifizierung und Automatisierung bei. Unsere Bemühungen im Bereich Forschung und Entwicklung spiegeln sich in unserer Materialitätsbewertung wider.

Unsere Innovationen betreffen SDG 3 »Gesundheit und Wohlergehen«, SDG 7 »Bezahlbare und Saubere Energie«, SDG 9 »Industrie, Innovation und Infrastruktur«, SDG 11 »Nachhaltige Städte und Gemeinden« und SDG 13 »Maßnahmen zum Klimaschutz«.

Unsere Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten (FuE) sind durchgehend darauf ausgerichtet, innovative und nachhaltige Lösungen für unsere Kunden und die Siemens-Geschäfte zu entwickeln und damit zugleich unsere Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Aus diesen Gründen konzentrieren wir unsere FuE-Aktivitäten auf ausgewählte Technologien und Innovationsfelder. Dazu gehören folgende Beispiele:

- Der stabile Betrieb von Stromnetzen ist angesichts nicht ständig verfügbarer erneuerbarer Energien unter anderem von den Fortschritten abhängig, die wir im Bereich Leistungselektronik erzielen, sowie von der Verfügbarkeit großer, wirtschaftlich tragbarer Speichereinheiten. Diese sind zudem wesentliche Bestandteile dezentraler Energiesysteme, die die Energieerzeugung vor Ort mit dem lokalen Verbrauch verbinden und damit eine sichere und günstigere Stromversorgung bieten.
- Turbomaschinen, Schaltgeräte und andere Energieanlagen profitieren von innovativen Materialien, die einen höheren Wirkungsgrad bei der Stromerzeugung ermöglichen und die Verluste bei der Stromübertragung und -verteilung verringern. Insbesondere die Möglichkeit, Teile mit neuen Topologien mittels integrierter digitaler Werkzeugkette im 3-D-Druck zu fertigen, ist ein wichtiger Innovationstreiber.
- Automatisierungslösungen entwickeln sich ständig weiter. Unsere FuE-Aktivitäten haben das Ziel, den Aufwand für das Engineering zu verringern, die Flexibilität zu erhöhen und die Produktivität unserer Kunden zu steigern.
- Künftige Mobilitätssysteme werden immer stärker elektrifiziert und vernetzt sein. Unter anderem sind unsere FuE-Anstrengungen auf die Entwicklung einer flächendeckenden Ladeinfrastruktur sowie die digital gestützte Integration und Steuerung von multimodalen Verkehrssystemen ausgerichtet.
- Eine disruptive Entwicklung ist beispielsweise das elektrisch angetriebene Flugzeug. In Zusammenarbeit mit Airbus will Siemens bis 2020 den Nachweis erbringen, dass große Flugzeuge elektrisch angetrieben werden können.
- Wir wenden kontinuierlich digitale Basistechnologien an und entwickeln diese weiter, wie die Datenanalyse und die Künstliche Intelligenz sowie Modellierungs- und Simulationslösungen. Erstere sind für die Wertschöpfung und die effektive Nutzung der wachsenden Datenmenge, die in diesem Bereich anfällt, unerlässlich. Letztere ermöglichen die Schaffung eines digitalen Zwillinges für physische Produkte, Systeme und Infrastrukturen, beispielsweise für die virtuelle Prüfung und Inbetriebnahme von Systemen, bevor diese gebaut werden.
- Durch die zunehmende Vernetzung von Feldgeräten entsteht das industrielle Internet der Dinge (IIoT) und damit das Potenzial für weit verzweigte industrielle Systeme. Mit MindSphere haben wir ein offenes, cloudbasiertes Betriebssystem für das IIoT eingeführt. MindSphere ermöglicht es unseren Geschäftseinheiten, Kunden und Geschäftspartnern, Anwendungen und digitale Serviceleistungen auf Grundlage der Daten, die in den

Anlagen erhoben werden, zu entwickeln und einzusetzen wie beispielsweise auf Produkt- oder Feldebene. Dadurch kann der Ausfall einer Anlage vorhergesagt, die Verfügbarkeit von Anlagen erhöht oder das Produktdesign oder die Performance der Anlage verbessert werden.

- Wir investieren auch in die industrielle Cyber-Sicherheit – eine wichtige Schlüsseltechnologie für die Digitalisierung von Industriezweigen sowie eine immer wichtigere Grundlage für Wettbewerbsvorteile – und testen die neue Blockchain-Technologie in unterschiedlichen Anwendungsszenarien.

Innerhalb dieser Schwerpunktbereiche und darüber hinaus werden FuE-Aktivitäten von funktionsübergreifenden Teams ausgeführt, an denen sowohl unsere Geschäftseinheiten als auch unsere zentrale Siemens-Forschungsabteilung Corporate Technology (CT) beteiligt sind. Zudem arbeiten wir eng mit Wissenschaftlern von führenden Hochschulen und Forschungsinstituten zusammen. Diese Partnerschaften, die enge Kooperation mit Start-ups und die Nutzung von Methoden der Crowd Innovation sind ein wichtiger Bestandteil des Open-Innovation-Konzepts von Siemens.

Die Einheit next47 wurde von Siemens ins Leben gerufen, um die Zusammenarbeit mit Start-ups auszubauen. Sie konzentriert sich auf die drei C – Capital, Catalyst und Create. Die Einheit stellt Kapital zur Verfügung, damit Start-ups wachsen und sich weiterentwickeln können. Als Katalysator beschleunigt next47 das Wachstum von Start-ups, indem es den Zugang zum leistungsstarken Ökosystem von Siemens sowie dessen Nutzung erleichtert. Außerdem trägt next47 zur Entwicklung der künftigen Geschäfte von Siemens bei, indem es Start-ups aller Phasen entwickelt, erwirbt und mit ihnen kooperiert. Schwerpunktmäßig möchte Siemens mit next47 antizipieren, wie Technologien die Zielmärkte von Siemens beeinflussen und möglicherweise revolutionieren, unter anderem der 3-D-Druck, Robotik und Drohnen, Künstliche Intelligenz und die virtuelle Realität. Durch diese Erkenntnisse können Siemens und seine Kunden wachsen und sich im Zeitalter der Digitalisierung erfolgreich weiterentwickeln.

Im Geschäftsjahr 2017 betragen unsere FuE-Aufwendungen 5,2 Mrd. €, gegenüber 4,7 Mrd. € im Geschäftsjahr 2016. Die Forschungsintensität, die sich aus dem Verhältnis von FuE-Aufwendungen zu Umsatzerlösen ergibt, lag bei 6,2% und war damit höher als im Vorjahr mit 5,9%. Die Zugänge zu aktivierten Entwicklungskosten betrugen im Geschäftsjahr 2017 0,4 Mrd. €, im Vergleich zu 0,3 Mrd. € ein Jahr zuvor. Zum 30. September 2017 hielt Siemens in seinen fortgeföhrten Aktivitäten weltweit etwa 63.000 erteilte Patente. Zum 30. September 2016 hielt Siemens weltweit rund 59.800 erteilte Patente. Wir beschäftigten im Geschäftsjahr 2017 im Durchschnitt 37.800 FuE-Mitarbeiter.

Forschung und Entwicklung in unseren Geschäften

Die FuE-Aktivitäten der Division **Power and Gas** konzentrieren sich auf die Entwicklung von Produkten und Lösungen, die die Effizienz, Flexibilität und Wirtschaftlichkeit bei der Energieerzeugung sowie in der Öl- und Gasbranche verbessern. Dabei handelt es sich um Turbomaschinen, insbesondere um hochleistungsfähige emissionsarme Gasturbinen für den Einzelbetrieb oder den Einsatz in kombinierten Gas- und Dampfturbinenkraftwerken, sowie um Verdichterlösungen für die verschiedenen Prozessindustrien. Die aktuelle, im Geschäftsjahr 2015 gestartete Technologieinitiative der Division zielt darauf ab, die Forschung und Entwicklung bei innovativen Materialien, fortschrittlichen Fertigungsmethoden und Werksoptimierungen zu verstärken. Im Geschäftsjahr 2017 führte Siemens eine neue aeroderivative Gasturbine mit 44 Megawatt für die mobile Stromerzeugung ein, die derzeit leistungsstärkste mobile Einheit auf dem Markt. Die Division gab bekannt, dass sie ihre größte Gasturbine (HL-Klasse) unter realen Bedingungen prüfen und validieren wird. Damit bereitet sie den Weg für eine neue Stufe der Effizienz. Wir streben kurzfristig einen Wirkungsgrad von 63% an und wollen mittelfristig 65% erreichen.

Die FuE-Aktivitäten unserer Division **Energy Management** sind darauf ausgerichtet, unser Portfolio auf die Veränderungen auf allen Spannungsebenen in der Welt der Elektrizität vorzubereiten. Die wachsende Einspeisung erneuerbarer Energien erfordert flexible und effiziente Netze, insbesondere vor dem Hintergrund einer zunehmend verteilten Erzeugung. Die Digitalisierung künftiger Netze ermöglicht einen intelligenten Netzbetrieb und datengesteuerte Serviceleistungen. Unsere Innovationsschwerpunkte liegen auf dem Gebiet der Leistungselektronik, der Digitalisierung und der Netzstabilisierung. Die Entwicklung neuer Technologien, zum Beispiel Prozessbuskommunikation für das Energiemanagement oder NCITs (Non-Conventional Instrument Transformer), ermöglicht die kostengünstige Investition und den wirtschaftlichen Betrieb von digitalen Schaltanlagen sowie den sicheren und zuverlässigen Netzbetrieb.

Die FuE-Aktivitäten der Division **Building Technologies** konzentrieren sich darauf, den Komfort sowie die Betriebs- und Energieeffizienz von Gebäuden und Infrastrukturen zu steigern, den Brandschutz und die Sicherheit in Gebäuden zu verbessern und damit einhergehende Risiken zu minimieren. Wir treiben die digitale Transformation bei Gebäuden voran, indem wir BIM-(Building-Information-Modeling)-fähige Produkte und Dienstleistungen schaffen, die auf offenen Standards basieren. Die Digitalisierung verbessert die Produktivität über den gesamten Gebäudelebenszyklus und bietet neue Optionen für Produktaufträge und Konfigurationen durch unseren Online Store Siemens Industry Mall. Neue Apps für Mobilgeräte speisen das Feedback der Gebäudebenutzer in den Regelkreis ein und sorgen damit für mehr Komfort und Sicherheit bei niedrigerem Energieverbrauch. Das Digitalisierungspotential wird auf Basis von Siemens MindSphere weiter ausgebaut.

Die FuE-Strategie der Division **Mobility** richtet sich am Bedarf der Kunden an maximaler Verfügbarkeit, hohem Durchsatz und verbessertem Fahrgastkomfort aus. Trotz eines wachsenden Bedarfs an weltweiter Mobilität sind die Möglichkeiten zum Bau neuer Straßen und Schienenwege begrenzt. Daher sind intelligente Lösungen gefragt, die den Verkehr effizienter und gleichzeitig sicher und umweltfreundlich gestalten. Dekarbonisierung und nahtlos vernetzte intermodale (E-)Mobilität sind Schlüsselfaktoren für die Zukunft des Transportwesens. Deshalb liegt ein wesentlicher Schwerpunkt der FuE-Aktivitäten bei Mobility auf der Digitalisierung, um moderne Mobilitätslösungen für Straße und Schiene in Verbindung mit neuen Geschäftsmodellen zu entwickeln, beispielsweise AaaS (Availability as a Service) auf Grundlage unserer Datenanalyseplattform Railigent und anderer auf MindSphere basierenden Anwendungen. Gemeinsam mit next47 investiert Mobility zusammen mit anderen Partnern in die Zukunft der Mobilitätslandschaft in Bereichen wie Sensortechnologie, Konnektivität/IoT-Lösungen, Software für den intermodalen Verkehr und die additive Fertigung.

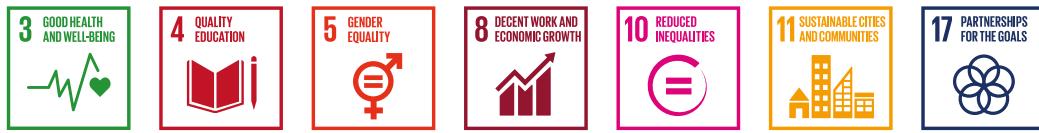
In der Division **Digital Factory** liegt ein Schwerpunkt der FuE-Aktivitäten auf der weiteren Verbesserung von Geschwindigkeit, Flexibilität, Qualität und Effizienz innerhalb der diskreten Fertigungsindustrie. Der wichtigste Hebel ist die Automatisierung und Digitalisierung des gesamten Wertschöpfungsprozesses – von der Produktentwicklung über das Produktionsdesign bis zur Produktion selbst – bei größtmöglicher IT-Sicherheit. Der Forschungsschwerpunkt liegt auf der Weiterentwicklung des Digital-Enterprise-Portfolios. Dies umfasst die Vorbereitung eines integrierten

digitalen Zwillings für physische Produkte, Produktionsprozesse und Produktionsanlagen sowie die anschließende Umsetzung dieser Anlagen und die effiziente Fertigung von Produkten in der realen Welt. Diese enge Verzahnung der virtuellen und der realen Welten ermöglicht es Kunden, ihre Produkte, Maschinen und Anlagen frühzeitig zu simulieren und zu optimieren und dabei eine leistungsfähige Produktion sicherzustellen. Durch die Übernahme von Mentor Graphics wurden die Möglichkeiten des digitalen Zwillings erweitert: Neben Design und Prüfung von mechanischen Systemen und der Software neuer Produkte, ist nun auch die integrierte Entwicklung und Simulation elektrischer und elektronischer Systeme möglich. Ein weiterer Kernbereich ist die Entwicklung von MindSphere, dem offenen, cloudbasierten Betriebssystem für das industrielle Internet der Dinge (IIoT). MindSphere wird als Basis für innovative Apps (MindApps) und neue digitale Serviceleistungen auf Grundlage dieser Apps verwendet – beispielsweise vorbeugende Wartung. Offene APIs (Application Programming Interfaces) erlauben es Nutzern von MindSphere, einfach und effizient ihre eigenen Apps zu entwickeln und anzubieten. MindSphere gestattet es den Kunden somit, ihre Portfolios deutlich zu erweitern und das zusätzliche Geschäftspotenzial zu erschließen, das ihre bestehenden Anlagen bieten. Ein Netzwerk von Partnern im Bereich App-Entwicklung, Konnektivität und Technologie ergänzen dieses offene Ökosystem.

Der Schwerpunkt der FuE-Aktivitäten der Division **Process Industries and Drives** liegt weiterhin auf der digitalen Transformation von Produkten, Lösungen und Serviceleistungen, insbesondere durch gezielte Integration von Informations- und Kommunikationstechnologien. Die digitale Optimierung von Automatisierungs- und Antriebsplattformen ist ein wichtiger Faktor, wenn es darum geht, zusätzlichen Mehrwert für Kunden in allen vertikalen Märkten der Prozessindustrie zu schaffen, wie in der Öl- und Gas-Industrie, der Chemie- und der Pharmaindustrie. Beispiele sind die Verbindung von Motoren mit MindSphere und Digital Enterprise für die Prozessindustrie. Höhere operative Effizienz und digitale Serviceleistungen, wie die Zustandsüberwachung oder die vorbeugende Wartung, sind Beispiele für die Vorteile beim Betrieb von Prozessanlagen. Die Digitalisierung unseres Portfolios im Bereich Prozessautomatisierung und industrielle Kommunikation umfasst ein ganzheitliches Konzept für industrielle Sicherheit. Ein weiteres zentrales Ziel unserer FuE-Aktivitäten ist es, die Energieeffizienz weiter zu erhöhen und zugleich den Verbrauch von Rohstoffen und die Emissionen zu senken.

Der Schwerpunkt bei den FuE-Aktivitäten von **Healthineers** liegt besonders auf der Entwicklung innovativer Produktlinien, die neue Technologien wie Künstliche Intelligenz einsetzen. Unter anderem wird dies die Verarbeitung von Gesundheitsdaten beschleunigen und ermöglicht damit präzisere und individuell auf Patienten zugeschnittene klinische Entscheidungen. Damit entsteht Mehrwert, indem neue Computeralgorithmen verborgene Muster in den Daten aufspüren und Ärzten wertvolle Unterstützung bei Diagnose- und Therapieentscheidungen geben. Neben der kontinuierlichen Entwicklung von Innovationen für sein Portfolio erweitert Healthineers bestehende Produkte und Lösungen. Die Leistungsfähigkeit der Diagnostik wird bei Kunden durch Systeme wie die kürzlich eingeführte Atellica verbessert. Diese Plattform für Labordiagnostik transportiert Proben zehnmal schneller als bisherige Systeme und bietet größere Flexibilität. Indem wir unsere Innovationsanstrengungen über das bestehende Portfolio hinaus ausdehnen und in neue Ideen investieren, stärken wir unsere Fähigkeit, neue Geschäftsfelder zu erschließen. Unser Servicegeschäft wächst über die produktbezogenen Leistungen hinaus. Wir bieten nun auch ein digitales Serviceportfolio sowie Serviceleistungen für die Weiterentwicklung unserer Kunden an, um diese beim Wandel hin zur ergebnisorientierten Gesundheitsversorgung zu unterstützen. Ein wichtiger Schritt hierbei ist die Plattform Digital Ecosystem. Sie vernetzt Gesundheitsversorger und Lösungsanbieter sowie deren Daten, Anwendungen und Serviceleistungen. Anwender gewinnen damit neue Erkenntnisse durch Datenanalysen und nutzen diese im Netzwerk von Kollegen.

Der Schwerpunkt der FuE-Aktivitäten bei **Siemens Gamesa Renewable Energy** liegt auf innovativen Produkten und Lösungen, um die führende Position des Unternehmens im Bereich Windenergie auszubauen, seine Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern und überzeugendere Geschäftsmodelle für Kunden zu entwickeln. Der Einsatz der Digitalisierung, parallel zu anderen Bemühungen, umfasst eine intelligenter Überwachung und Analyse des Turbinenzustands sowie datengesteuerte Diagnosedienste.



Als Unternehmen, das der Gesellschaft verpflichtet ist, stellen wir den Menschen in den Mittelpunkt. Wir schaffen menschenwürdige Arbeitsplätze, stärken die Kompetenzen der Mitarbeiter, fördern die kulturelle Vielfalt der Belegschaft, sorgen für Gesundheit und Sicherheit der Menschen und handeln als verantwortungsbewusster Corporate Citizen. Unser Handeln gegenüber den Menschen und der Gesellschaft ist fest in unseren zwölf Prinzipien verankert.

Damit legt Siemens den Grundstein für eine zukunftsorientierte, inklusive und nachhaltige Zukunft in den Bereichen des SDG 3 »Gesundheit und Wohlergehen«, SDG 4 »Hochwertige Bildung«, SDG 5 »Geschlechtergleichheit«, SDG 8 »Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum« für den Einzelnen und die Gesellschaft sowie SDG 10 »Weniger Ungleichheiten«, SDG 11 »Nachhaltige Städte und Gemeinden« und SDG 17 »Partnerschaften zur Erreichung der Ziele«.

5.1 Arbeiten bei Siemens

Bei Siemens wissen wir, dass unsere Mitarbeiter uns zu dem machen, was wir sind. Wir setzen alles daran, die weltweit besten Mitarbeiter für uns zu gewinnen und an uns zu binden. Wir möchten der Arbeitgeber erster Wahl sein, und das erreichen wir unter anderem dadurch, dass wir unsere Mitarbeiter stärken und motivieren innerhalb einer Kultur, die auf herausragende Leistungen, lebenslanges Lernen und persönliche Weiterentwicklung ausgerichtet ist. Wir bemühen uns darum, ein von Respekt, Inklusion und Vielfalt geprägtes Arbeitsumfeld zu schaffen. Bei Siemens sind wir überzeugt, dass Talent und Einsatz der Motor für berufliche Weiterentwicklung sein sollten. Jeder sollte sich dabei auf eine gerechte Behandlung verlassen können, ungeachtet seiner ethnischen Zugehörigkeit, sexuellen Orientierung, seines Geschlechts, Alters, seiner Behinderung, seines beruflichen Hintergrunds oder anderer persönlicher Merkmale.

Globalisierung, demografischer Wandel und Digitalisierung verändern die Arbeitswelt. Das schafft Chancen, bringt aber auch Herausforderungen mit sich – vor allem für diejenigen, die an frühere Modelle der Arbeitsplatzgestaltung gewohnt waren. Die ununterbrochene Konnektivität und die Intensivierung der Arbeit verwischen die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben.

Arbeiten bei Siemens hat einen engen Bezug zu SDG 4 »Hochwertige Bildung«, SDG 5 »Geschlechtergleichheit«, SDG 8 »Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum«, das über die reine Schaffung von Arbeitsplätzen hinausgeht und die Qualität von Arbeit einschließt, und SDG 10 »Weniger Ungleichheiten«. Im Schulterschluss mit den SDGs zielen wir auf die Schaffung eines Umfeldes ab, in dem alle Menschen mit Respekt behandelt werden und in dem ihre individuellen Stärken wertgeschätzt werden.

Als Teil seiner familienfreundlichen Unternehmenspolitik unterstützt Siemens die Mitarbeiter beispielsweise in Deutschland mit steuerfreien Kinderbetreuungsleistungen von bis zu 1.200 € für die externe Betreuung in einem Kindergarten oder ähnlichem, pro Kind und Jahr. Im Geschäftsjahr 2016 betrug diese Unterstützung mehr als 14 Mio. €.

Zum 30. September 2017 waren weltweit 372.000 Mitarbeiter bei Siemens beschäftigt. Das ist ein Anstieg um etwa 21.000 im Vergleich zum 30. September 2016. Davon entfallen 61% auf Europa, die GUS, Afrika sowie den Nahen und Mittleren Osten, 20% auf Nord-, Mittel- und Südamerika sowie 19% auf Asien und Australien.

Mehr als 90% unserer Mitarbeiter – Frauen gleichermaßen wie Männer – besitzen einen unbefristeten Arbeitsvertrag. In Asien und Australien sind ungefähr ein Viertel aller Verträge befristet, während in den anderen Regionen mehr als 90% der Mitarbeiter unbefristet beschäftigt sind.

Siemens-Mitarbeiter

	30. September	
	2017	2016
Siemens (in Tausend)	372	351
Europa, GUS ¹ , Afrika, Naher und Mittlerer Osten (in % der Gesamtzahl Mitarbeiter)	61	61
Amerika (in % der Gesamtzahl Mitarbeiter)	20	21
Asien, Australien (in % der Gesamtzahl Mitarbeiter)	19	18

¹ Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.

Der prozentuale Anteil weiblicher Mitarbeiter blieb unverändert bei 23 %.

Anteil weibliche Mitarbeiter

	30. September	
	2017	2016
(in % der Gesamtzahl Mitarbeiter)		
Siemens	23	23
Europa, GUS ¹ , Afrika, Naher und Mittlerer Osten	22	22
Amerika	24	24
Asien, Australien	25	26

¹ Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.

Die Zahl der Neueinstellungen stieg um 11% gegenüber dem Vorjahreswert, während die Zahl der Abgänge konstant blieb. Der prozentuale Anteil der Entlassungen – als Teil der Abgänge – lag bei 19% für das Jahr, gegenüber 16% im Vorjahr. Alle anderen Abweichungen resultieren aus einer veränderten Betrachtungsbasis und sonstigen Änderungen.

Siemens-Einstellungen

	Geschäftsjahr	
	2017	2016
(in Tausend)		
Siemens	38,8	35,1
Europa, GUS ¹ , Afrika, Naher und Mittlerer Osten	19,2	18,5
Amerika	9,9	8,5
Asien, Australien	9,7	8,1

¹ Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.

Eingestellte weibliche Mitarbeiter		
(in % der Neueinstellungen)	Geschäftsjahr	
	2017	2016
Siemens	26	25
Europa, GUS ¹ , Afrika, Naher und Mittlerer Osten	25	24
Amerika	29	26
Asien, Australien	26	26

¹ Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.

Siemens-Abgänge		
(in Tausend)	Geschäftsjahr	
	2017	2016
Siemens	30,8	30,8

Fluktuationsrate ¹		
(in %)	Geschäftsjahr	
	2017	2016
Mitarbeiterentscheidung	4,0	4,1
Andere Gründe für den Abgang	4,5	4,7
Gesamt	8,5	8,8

¹ Die Mitarbeiterfluktuationsrate ist definiert als Quotient aus der Zahl der freiwilligen und unfreiwilligen Abgänge von Siemens während des Geschäftsjahrs zur Gesamtzahl der Mitarbeiter.

Eintritt in den Ruhestand innerhalb der kommenden fünf Jahre		
(in % der Gesamtzahl Mitarbeiter) ¹	30. September	
	2017	2016
Siemens	15	15

¹ Zugrunde gelegt ist ein Renteneintrittsalter von 60 Jahren (weltweiter Siemens-Durchschnitt).

Veränderungen in der Altersstruktur

Die Verteilung der Mitarbeiter nach Altersgruppen blieb nahezu unverändert gegenüber dem Vorjahr. Das mittlere Alter lag im Berichtsjahr bei 41 Jahren.

Altersstruktur im Geschäftsjahr 2017				
(in % der Gesamtzahl Mitarbeiter)	< 35	35–44	45–54	> 54
Siemens	31	29	25	15
Europa, GUS ¹ , Afrika, Naher und Mittlerer Osten	26	28	29	17
Amerika	26	26	26	22
Asien, Australien	50	34	13	3

¹ Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.

Arbeitszeit und Arbeitszeitregelungen

Durchschnittliche wöchentliche Standardarbeitszeit		
	30. September	
(in Stunden) ¹	2017	2016
Siemens	39,1	39,0
Europa, GUS ² , Afrika, Naher und Mittlerer Osten	37,7	37,7
Amerika	41,1	41,0
Asien, Australien	41,4	41,3

¹ Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit zum Ende des Geschäftsjahrs.

² Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.

Nutzung von Arbeitszeitmodellen bei Siemens

	30. September	
(in Tausend)	2017	2016
Teilzeit	11,4	10,4
Ruhende Arbeitsverhältnisse	9,1	9,0

MITARBEITERVIELFALT (DIVERSITY)

Siemens hat sich bewusst dafür entschieden, die Vielfalt seiner Belegschaft zu fördern. Wenn wir Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen, Hintergründen und Fähigkeiten beschäftigen, sind wir besser in der Lage, ein breites Spektrum von Herausforderungen zu bewältigen und Innovation zu fördern. Wir möchten unser Unternehmen durch die Rekrutierung ganz unterschiedlicher Menschen stärken, die auf einzigartige Weise die Wertschöpfung für das Unternehmen, unsere Kunden und Partner und die Gesellschaft insgesamt fördern können.

Bemühungen um Mitarbeitervielfalt können in vielerlei Hinsicht zur Agenda 2030 der Vereinten Nationen beitragen, denn sie fördern die Gleichstellung der Geschlechter, Bildungschancen, die Schaffung von Arbeitsplätzen und eine hoch qualifizierte Beschäftigung. Der Fortschritt in diesem Bereich wird dadurch gewährleistet, dass ein Vorstandsmitglied auch Chief Diversity Officer ist sowie Mitglied im Siemens Sustainability Board.

Unsere geografische Reichweite kommt unserer Strategie der Mitarbeitervielfalt entgegen: Wir beschäftigen Mitarbeiter mit über 170 Nationalitäten. Darüber hinaus haben wir eine Reihe von Schritten eingeleitet, um die Vielfalt unserer Arbeitskräfte zu fördern und zu stärken:

- › Vorgehen gegen unbewusste Vorurteile;
- › Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses;
- › Förderung von LGBTI-Gemeinschaften (Lesben, Schwule, Bi-, Trans- und Intersexuelle);
- › Unterstützung von Ability@Siemens – Für Menschen mit Behinderungen;
- › Stärkung des Werts der Globalität;
- › Gewährleistung einer integrativen Unternehmenskultur, die Wert auf den Beitrag von Menschen verschiedenster Herkunft legt.

Mit diesen Grundsätzen fördern und entwickeln wir

- › ein Arbeitsumfeld, das hochwertige Leistung und individuelles Engagement als Funktion diverser Teams fördert;
- › ein Unternehmen mit einem breit gefächerten Pool von Mitarbeitern, die innerhalb der Organisation vorankommen möchten;
- › ein attraktives Image als ein Unternehmen, das Mitarbeiter begrüßt, die anders denken.

Wie viele unserer Mitbewerber im Maschinen- und Anlagenbau stehen wir jedoch vor einer besonderen Herausforderung, wenn es darum geht, mehr Frauen zu rekrutieren und sie in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern.

Es gibt zwar noch viel zu tun, es gibt jedoch einige Beispiele für spürbaren Fortschritt, die zuversichtlich stimmen. Im Vergleich zum Geschäftsjahr 2016 hat sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen um 3% erhöht.

Mitarbeiter in Führungspositionen ¹		30. September	
		2017	2016
Siemens		64.800	61.800
Anteil weiblicher Mitarbeiter (in % aller Führungspositionen)		16,0	15,6

¹ Zu den Mitarbeitern in Führungspositionen gehören alle Führungskräfte mit disziplinarischer Verantwortung sowie Projektleiter.

Diversity ist ein zentrales Element unserer Einstellungs-, globalen Arbeitsvermittlungs- und Beförderungsprozesse geworden. Wir setzen alles daran, die Vielfalt des Bewerber-Pools für Spitzenpositionen sowie in den Teams sicherzustellen, die über Einstellungen und Beförderungen entscheiden.

Wir werden uns weiterhin um eine starke Kultur der Integration bemühen. Ein Beispiel dafür ist die Unterstützung von LGBTI-Netz-

werken innerhalb des Unternehmens. Wir sind dabei, den Zugang zu unseren Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen zu verbessern. Wir führen ein Schulungsprogramm zum Thema »Unbewusste Vorurteile« ein. Und wir haben uns der »Initiative Chefsoche« angeschlossen, einem Netzwerk von Führungskräften aus der Industrie, der Wissenschaft, dem öffentlichen Sektor und den Medien, die mit Unterstützung von Bundeskanzlerin Angela Merkel die Gleichstellung der Geschlechter zur Top-Management-Priorität erhoben haben.

REKRUTIERUNG, ENTWICKLUNG UND BINDUNG VON TALENTEN

Unsere Mitarbeiter machen unser Unternehmen zu dem, was es ist. Wir müssen die klügsten Köpfe begeistern, entwickeln und binden, um erfolgreich zu sein. Unsere Bemühungen im Bereich Talentakquise sind darauf ausgerichtet, die besten Mitarbeiter zu finden, wo immer sie auch sein mögen. Unsere Entwicklungs- und Bindungsprogramme helfen Mitarbeitern dabei, ihre persönlichen Ziele zu verwirklichen, während sie ihren Beitrag dazu leisten, Siemens zum bestmöglichen Unternehmen zu machen.

Durch die Technologie werden sowohl Stellenangebote als auch Bewerber auf globaler Ebene stärker sichtbar. So hat nun jeder über LinkedIn einen sofort sichtbaren Online-Lebenslauf. Communities of Practice, Gruppen von Personen, die sich nach beruflichen und anderen Interessen zusammengetan haben, haben die Dynamik der Rekrutierung und Stellensuche verändert.

Im Gegensatz zu vielen Menschen früherer Generationen ist die Generation Y (zwischen 1980 und 1990 Geborene) nicht notwendigerweise auf der Suche nach sicheren lebenslangen Anstellungen bei einem einzigen Unternehmen. Stattdessen orientieren sich viele von ihnen an der sogenannten Employee/Employer Value Proposition (EVP), bei der jede Seite die andere dabei unterstützt, deren jeweiligen Zielen zu erreichen. Ein größerer Wert wird auch auf das Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben gelegt.

Der Wettbewerb hat sich verändert – hauptsächlich aufgrund der Globalisierung. Die Märkte in Schwellenländern expandieren, und die traditionellen Wettbewerber dringen in Bereiche vor, die etablierte Firmen stets als ihre Heimmärkte angesehen haben. Derweil sprechen Start-up-Unternehmen die oben angeführten Werte der Generation Y an und fügen ein weiteres Element hinzu.

Die Demografie der Arbeitnehmer weltweit verändert sich ebenfalls. In Ländern wie Deutschland und den USA, wo Ausbildungsstandards hoch sind, ist die erwerbsfähige Bevölkerung zwar gut ausgebildet, sie wird jedoch immer älter. Dies wird zu einem Mangel an Fachkräften in diesen Ländern führen. In Entwicklungsländern, wo die Erwerbstätigen jünger sind, entsprechen die Fähigkeiten unter Umständen nicht den Erwartungen. Trotz einer insgesamt ausreichenden Anzahl an Arbeitskräften könnte es eine Diskrepanz zwischen dem Bedarf von Unternehmen wie Siemens und dem Angebot an qualifizierten Mitarbeitern geben.

Um vor diesem Hintergrund eine qualifizierte Belegschaft zu erhalten, haben wir mehrere Initiativen eingeleitet: Dazu gehören:

- Bemühungen, die besten Personaler zu gewinnen – dahinter steht der Gedanke, dass wir die besten Personalexperten brauchen, wenn wir die klügsten Köpfe anwerben wollen; diese Initiative will die Fähigkeiten unserer Personaler weltweit ausbauen, zum Teil durch innovatives Online-Training und durch Zertifizierungsprozesse;
- Proaktives Aufspüren – die Einführung von Avature, einer Plattform zur Steuerung der Beziehung mit Bewerbern, hilft uns, Talente zu identifizieren und mit ihnen Kontakt zu pflegen, bevor Stellen frei werden;
- Verbesserung der Kandidaten-Erfahrung – dies beinhaltet die Anpassung von Jibe, einer Online-Rekrutierungsplattform an die mobile Welt;
- Verstärkte Anstrengungen, um sicherzustellen, dass die derzeitigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ernsthaft für bessere Positionen in Betracht gezogen werden, denn ohne berufliches Weiterkommen kann es sein, dass sie dem Unternehmen den Rücken kehren;
- Durchführung von Video-Interviews für eine effizientere und bessere Auswahl von Bewerbern.

EIGENTÜMERKULTUR UND MITARBEITERBINDUNG

»Handle stets so, als sei es dein eigenes Unternehmen« – so lautet das Motto der Initiative für Eigentümerkultur bei Siemens, die Teil des Strategieprogramms Vision 2020 ist.

Wir tragen zur langfristigen finanziellen Stabilität unserer Mitarbeiter durch persönliche Finanzplanungs- und Sensibilisierungsprogramme bei. Wir zahlen über 1,3 Mrd. € in Pensionspläne für Mitarbeiter ein und ungefähr 1,5 Mrd. € in staatliche Pläne, zugleich bieten wir in vielen Ländern an, vorzeitig in Ruhestand zu gehen. Als Antwort auf die vielschichtige Belegschaft bei Siemens sind flexible Zusatzleistungen ein Kernthema auf der Liste der Zuwendungen.

Wir glauben, dass Mitarbeiter, die Aktien an ihrem Unternehmen halten, sich stärker mit diesem identifizieren und dementsprechend handeln. Rund 97% der Siemens-Mitarbeiter sind zur Teilnahme an einem speziellen Aktienoptionsplan berechtigt. Für drei erworbenen Anteile wird eine weitere kostenlose Aktie gewährt. Voraussetzung ist, dass die Mitarbeiter die erworbenen Aktien für den vorgeschriebenen Zeitraum von zwei bis drei Jahren behalten und weiterhin auf der Lohn- und Gehaltsliste von Siemens stehen. Somit kann jeder, unabhängig von der Höhe seines Einkommens, an dem Programm teilnehmen. Darüber hinaus wurde im Geschäftsjahr 2015 ein Teilhabefonds (Siemens Profit Sharing Pool) eingerichtet, um Mitarbeiter unterhalb der Ebene des Senior-Managements beim Aktienerwerb zu unterstützen. Der Fonds ist derzeit mit 400 Mio. € ausgestattet.

Wir sind uns stets bewusst, dass Mitarbeiter ein fester Bestandteil unserer Kultur sind. Der Prozess wird für Führungskräfte immer wichtiger. Diejenigen, die die Eigentümerkultur fördern und als Vorbilder fungieren, werden entsprechend belohnt, denn es geht nicht allein um das Ergebnis, sondern auch darum, wie es erreicht wurde.

Die weltweite Mitarbeiterbefragung von Siemens

Mit dem Siemens Global Employee Survey (SGES) messen wir regelmäßig die Mitarbeiterbindung. Zum ersten Mal wurde die Befragung im Geschäftsjahr 2010 durchgeführt und 2017 aktualisiert. Die Umfrage ist nun digitalisiert und transparenter und beinhaltet Fragen zur Transformation unseres Unternehmens. Das Strategieprogramm Vision 2020 setzt ein Ziel von 75% Zustimmung bei den Themen »Führung« und »Mitarbeitervielfalt«.

Im Geschäftsjahr 2017 nahmen 74 % aller eingeladenen Mitarbeiter an der Umfrage teil. Die Werte sind weiterhin hoch. In der Kategorie »Führung« lag die Zustimmungsrate bei 69 % gegenüber 70 % im Jahr 2015. Für das Schwerpunktthema »Vielfalt« stieg sie von 74 % im Jahr 2015 auf 78 %.

Die Umfrageergebnisse und Verbesserungsvorschläge werden auf Teamebene erörtert. Auf Unternehmensebene haben wir »Zusammenarbeit«, »Führung« und »Talententwicklung« als Bereiche identifiziert, die besonderer Aufmerksamkeit bedürfen.

FÜHRUNG UND SCHULUNG

Die richtigen Mitarbeiter mit den richtigen Fähigkeiten am richtigen Ort zur richtigen Zeit zu haben ist unabdingbar für unseren Unternehmenserfolg.

Der Siemens Global Learning Campus (SGLC) ist ein fortlaufendes Schulungsprogramm, das Mitarbeitern rund um den Globus Weiterbildung ermöglicht. Die Lehrgänge helfen Mitarbeitern, ihre eigenen Kompetenzen weiterzuentwickeln, unterstützen Führungskräfte bei der Teamentwicklung und helfen den für zentrale Vorgänge verantwortlichen Personen, strategisch zu denken und Verfahren und Prozesse zu ändern. Das Kernprogramm vermittelt die Fähigkeiten, die die Mitarbeiter zur effektiven Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen, und verbessert dadurch systematisch die Qualität unserer Belegschaft. Es greift Herausforderungen in verschiedenen Bereichen unserer Geschäftstätigkeit auf. Dazu gehören Vertrieb, Projektmanagement, Beschaffung, Entwicklung, Fertigung, Service, Produktmanagement und Qualitätsmanagement. Neue Lerntechniken (wie »Hackathons«, »Impulsworshops« und »Digital Business Labs«) tragen zur digitalen Transformation des Unternehmens bei. Alle Mitarbeiter haben Zugang zur neuen Online-Plattform »Digitalization Learning World«, die digitale Schulungsmaterialien bereitstellt.

Das Siemens Leadership Excellence (SLE) Programm richtet sich an hochrangige Führungskräfte und Nachwuchskräfte mit Aufstiegschancen. Im Rahmen geführter Programme lernen sie, nachhaltige, effektive Lösungen zu identifizieren. Das SLE Programm unterstützt uns auch beim Aufbau eines starken globalen Netzwerks von Führungskräften und bei der Förderung unserer Unternehmenskultur.

Durchschnittlicher Schulungsaufwand in Stunden pro Mitarbeiter in Führungspositionen		
(pro Teilnehmer und Kategorie) ¹	Geschäftsjahr 2017	Geschäftsjahr 2016
SLE-Alumni-Schulungen Top Management (8 Teilnehmer im Geschäftsjahr 2017)	25	k. A.
Neuernennungen General Management (75 Teilnehmer im Geschäftsjahr 2017)	94	94
Neuernennungen im Advanced Management (207 Teilnehmer im Geschäftsjahr 2017) ²	92	66
Neuernennungen im Management (272 Teilnehmer im Geschäftsjahr 2017)	66	66

¹ Zugrunde gelegt ist die Zahl der obligatorischen Teilnehmer an Siemens-Leadership-Excellence-(SLE-)Programmen beziehungsweise Seminaren für Führungskräfte.

² Anzahl der Schulungsstunden wegen Änderung des Schulungssystems geändert.

Siemens ist in Deutschland weiterhin eines der größten Ausbildungsbetreiber für Schulabgänger. Die Anzahl der Auszubildenden und Studierenden dualer Studiengänge – Programme, die in Deutschland üblich sind – betrug 8.743, von denen 2.273 bei anderen Unternehmen angestellt waren und 6.470 Siemensintern. Im Herbst 2017 traten 1.691 Schulabsolventen Lehrstellen an oder begannen eine duale Ausbildung. Im Geschäftsjahr 2017 hat Siemens nun mindestens 10% dieser Ausbildungsplätze für benachteiligte Jugendliche zur Verfügung gestellt, die aufgrund unterdurchschnittlicher Noten oder fehlender grundlegender Kompetenzen keinen anderen Ausbildungsplatz finden konnten.

Das Siemens Professional Education (SPE) Programm umfasst eine technische Ausbildung und Schulung sowie eine kaufmännische Ausbildung, einschließlich Bachelor-Abschlüsse. Das SPE Programm hat seine internationale Arbeit verstärkt. Dementsprechend sind, zusätzlich zu den Jugendlichen aus Deutschland, 2.500 junge Menschen aus aller Welt in dem Programm eingeschrieben. Seit dem Bewerbungszeitraum 2016 stellt das SPE Programm Ausbildungsplätze für Flüchtlinge im Rahmen einer besonderen Integrationsinitiative zur Verfügung. Über dieses Programm werden voraussichtlich nahezu 100 Bewerber aus dieser Gruppe im Bewerbungszeitraum 2018 akzeptiert.

Im vergangenen Geschäftsjahr hat Siemens 266 Mio. € für die Mitarbeiterentwicklung ausgegeben, also im Durchschnitt 735 €

je Mitarbeiter für Schulung und Ausbildung. Die Ausgaben für die Mitarbeiterentwicklung blieben auf einem konstant hohen Niveau.

EUROPEANS@SIEMENS

Das »European@Siemens« Programm wurde im Jahr 2012 eingeführt und es gibt jedes Jahr rund 30 Auszubildende. Für den Zeitraum von dreieinhalb Jahren nehmen die Auszubildenden an einer Vollzeit-Weiterbildung als Elektroniker/in oder Mechatroniker/in bei Siemens in Berlin teil: Das Theoriewissen wird ihnen an der Berliner Werner-von-Siemens Berufsschule vermittelt, im Trainingscenter arbeiten sie an ihren eigenen Projekten und in den Werken stellen sie das Erlernte unter realen Bedingungen unter Beweis. Darüber hinaus gibt es neben Deutschkursen auch weitere attraktive Angebote, die sie während ihres Auslandsaufenthalts nutzen können. Nach der offiziellen IHK-Abschlussprüfung am Ende ihres Programms, kehren sie an den Siemens-Standort in ihrem jeweiligen Heimatland zurück.

Seit einigen Jahren richtet sich das Programm auch an Interessenten aus dem außereuropäischen Ausland und trägt daher einen neuen Namen: »International Tech Apprenticeship@Siemens«. In diesem Jahr heißen wir Auszubildende aus 15 verschiedenen Ländern willkommen, beispielsweise aus Mosambik, Saudi-Arabien oder Angola.

In Zusammenarbeit mit den Divisionen und Geschäftseinheiten bieten die Siemens-Produktschulen eine umfassende kontinuierliche Weiterentwicklung für Mitarbeiter im Hinblick auf den langfristigen Aufbau von Fachwissen zu bestimmten Produkten und Lösungen. Herkömmliche Schulungsmethoden (wie Online- und Präsenzschulungen) werden durch innovative Fern- und mobile Lehrgänge sowie virtuelle Klassenzimmer ergänzt. Diese überaus praktischen Seminare helfen Mitarbeitern, mit den Produktänderungen und neuen Technologien Schritt zu halten.

Siemens vernetzt Mitarbeiter rund um den Globus durch Experten-Communities, Entwicklungsprogramme und Social-Media-Gruppen zu Themen von gemeinsamem Interesse. Mehr als die Hälfte unserer Mitarbeiter, rund 216.000 Personen, sind auf unserem Siemens Social Network mit rund 29.000 unterschiedlichen Gruppen aktiv. Das Netzwerk fördert den Wissensaustausch, die interkulturelle Verständigung und die Zusammenarbeit über die Landesgrenzen hinaus.

5.2 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement sind zentrale Elemente unserer Nachhaltigkeitsprinzipien und Geschäftspraktiken. Sie spiegeln sich auch in unseren Business Conduct Guidelines, internen Überwachungssystemen, Risikomanagementmaßnahmen und internen Kontrollen wider. Darüber hinaus sind sie Gegenstand der internationalen Rahmenvereinbarung zwischen der Siemens AG und den Arbeitsorganisationen: dem Gesamtbetriebsrat der Siemens AG, der Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) und IndustriALL, einem globalen Industriegewerkschaftsverband, der Arbeiternehmer in der Bergbau-, Energie- und Fertigungsindustrie vertritt. Und wir halten an unseren Standorten alle Gesetze, Vorschriften und Verfahren ein, die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz regeln.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz stehen unmittelbar in Verbindung mit SDG 3 »Gesundheit und Wohlergehen« sowie SDG 8 »Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum«. Als Unternehmen sowie als einzelne Mitarbeiter sind wir dafür verantwortlich, ein für alle sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Ein für Gesundheit und Sicherheit förderliches Verhalten erwächst aus den persönlichen Werten der Führungskräfte und sämtlicher Mitarbeiter. Es ist von entscheidender Bedeutung für Kunden, Lieferanten, Regulierungsbehörden und andere Anspruchsgruppen. Unser Einfluss auf SDG 8 bezieht sich auf Dinge wie »Kosten durch Ausfallzeiten« und »Fehlleistungskosten« (Non-Conformance Costs). Letztere werden dadurch verursacht, dass anerkannte Verhaltensstandards nicht eingehalten werden; dazu zählen auch Verzögerungen durch Sicherheitsvorfälle am Arbeitsplatz.

Eine Kultur der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes

Bei Siemens sind wir stolz auf unsere konsequenten Bemühungen um den Aufbau eines lokalen Managementsystems sowie die Anwendung von Best Practices, um so auf lange Sicht die bestmöglichen Ergebnisse zu erzielen. Im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes haben wir vor fünf Jahren unser Programm Zero Harm Culture @ Siemens ins Leben gerufen. Es verfolgt drei Grundsätze:

- **Null Unfälle – es ist möglich!** Unrealistisch? Nein, wir sind überzeugt, dass es möglich ist. Jeder muss bei Siemens arbeiten können, ohne einen Unfall zu erleiden – überall und jederzeit. Das ist unser Ziel.
- **Keine Kompromisse bei Sicherheit und Gesundheit!** Termindruck? Ja. Kostendruck? Ja. Abstriche bei der Sicherheit? Definitiv nein. Die Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter hat für uns höchste Priorität. Diese Werte stehen an erster Stelle. Ohne Wenn und Aber.

➤ **Wir achten aufeinander!** Wir arbeiten mit offenen Augen, wir erkennen gefährliche Situationen und passen aufeinander auf. Wir finden riskantes Verhalten nicht cool – und wir greifen ein, wenn es uns auffällt. Wir gehen mit gutem Beispiel voran!

Der Siemens-Vorstand hat Zero Harm Culture @ Siemens für das Geschäftsjahr 2017 zu einer Top-Priorität gemacht. Das war der Anlass, weltweit eine ganze Reihe von weiteren Aktivitäten und Kampagnen anzustoßen. Die Bedeutung, die dieser Initiative beigemessen wird, zeigt sich darin, dass es Aufgabe des CEOs der betroffenen Geschäftseinheit ist, dem Vorstand persönlich über tödliche und schwere Arbeitsunfälle Bericht zu erstatten. Kernpunkte dieser Berichte sind die Ursachen und die Faktoren, die zu einem Unfall geführt haben. Diese Vorgehensweise ist hilfreich, um Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen in Gang zu setzen.

Auf Länder- und Divisionsebene wurden maßgeschneiderte Aktivitäten entwickelt, um Mitarbeiter für wichtige Sicherheitsfragen an ihren jeweiligen Arbeitsplätzen zu sensibilisieren. Dazu zählen Schulungen und Sensibilisierungsaktivitäten wie »Sicherheitsmomente« und »Safety Walk & Talks«. Interaktive Lehrgänge haben Managementteams geholfen, Sicherheitsbewusstsein in jeden Schritt des Projektmanagementprozesses zu integrieren. Managementteams haben auch die Grundsätze von Zero Harm Culture @ Siemens umgesetzt und Maßnahmen eingeleitet, um Sicherheitspraktiken in Übereinstimmung mit lokalen Bedürfnissen und Anforderungen zu verbessern. Konkrete Beispiele sind die praxisorientierten Schulungszentren für Siemens-Mitarbeiter, Auftragnehmer und andere Partner in Indien, Ägypten und Malaysia. Diese Zentren sind mit realitätsnahen Stationen ausgestattet, an denen sich Mitarbeiter mit den Gefahren auf der Baustelle vertraut machen und die Umsetzung der Sicherheitsmaßnahmen einüben können. Allein im Safety Training Center in Indien sind seit seiner Eröffnung im Jahr 2015 mehr als 2.000 Personen geschult worden.

Um die Bedeutung der Zero-Harm-Kultur zu unterstreichen, haben wir im Geschäftsjahr 2015 das Label Zero Harm Culture @ Siemens eingeführt. Um das Label zu erhalten, müssen die Organisationseinheiten weltweit unter Beweis stellen, dass sie das Programm umfassend und systematisch anwenden und es über 80% der Mitarbeiter im Land erfasst. Die relevanten Kriterien umfassen verfahrensorientierte, quantitative sowie qualitative Elemente. Sie werden von einem Label-Gremium überprüft und durch eine Bewertung im Land bestätigt. Seit der Erstauflage des Labels haben zehn Leitländer (Lead Countries) diese Auszeichnung erhalten.

Des Weiteren haben wir unternehmensweite Programme und Prozesse entwickelt, die, angepasst an die jeweils örtlichen Bedingungen, rund um den Globus implementiert werden. So hat eine

Kampagne zur Sicherheit im Umgang mit Elektrizität in Form von Workshops für Elektriker dazu beigetragen, das Gefahrenbewusstsein zu schärfen und die Sicherheit in diesem Bereich zu erhöhen. In den zurückliegenden beiden Jahren wurden in 15 Lead Countries Workshops mit 560 Einheiten durchgeführt, an denen 2.400 Mitarbeiter, Auftragnehmer und Kunden teilgenommen haben. Die Kampagne wurde vom Center of Competence for Electrical Safety (CoC-ES) entwickelt, einer internen Gruppe von Elektrofachkräften mit Vertretern aller Regionen und Divisionen.

Ein weiteres Beispiel sind Auswertungen zu arbeitsbedingten Stressfaktoren auf Basis der alle zwei Jahre stattfindenden Mitarbeiterbefragung. Diese Berichte sind Grundlage für psychosoziale Risikobewertungen durch Führungskräfte, die darauf abzielen, arbeitsbedingte psychische Beanspruchungen von Mitarbeitern zu erkennen und zu vermeiden. Dieses Vorgehen wird wiederum ergänzt durch zusätzliche Maßnahmen aufgrund lokaler Bedarfe und Anforderungen.

Untersuchungen von Unfällen

In unserem Bestreben, in Fragen der Sicherheit dauerhaft besser zu werden und unser Wissen mit anderen zu teilen, bauen wir unsere Fähigkeiten zur Analyse von Unfällen kontinuierlich durch Weiterbildungsmaßnahmen und Hilfestellungen aus. Fortbildungen zur systematischen Analyse von Unfallursachen und die Erarbeitung von Maßnahmen, um eine Wiederholung zu verhindern, wurden in Österreich, Großbritannien, den USA, China, Deutschland, Skandinavien und im Mittleren und Nahen Osten durchgeführt. In den vergangenen zwei Jahren wurden mehr als 500 Ermittler ausgebildet.

Auftragnehmer und Partner

Besonders in unserem Projektgeschäft sind Auftragnehmer von zentraler Bedeutung. Deshalb ist die von den Auftragnehmern praktizierte Arbeitssicherheit für uns ein zentrales Anliegen. Das Auswahlverfahren für Auftragnehmer, vor allem für Hochrisikotätigkeiten (wie elektrische Arbeiten oder Arbeiten in Höhen), sieht die obligatorische Beteiligung von Sicherheitsexperten vor. Darüber hinaus schulen wir auch die Mitarbeiter von Auftragnehmern und Partnern in unseren praxisorientierten Safety Training Centern an vier verschiedenen Standorten.

Prüfung

Im Geschäftsjahr 2017 haben wir eine Reihe von Arbeitssicherheits- und Gesundheits-Audits für besonders gefährliche Tätigkeiten fortgesetzt, die wir ein Jahr zuvor gestartet hatten. Die interne Revision von Siemens hat Audits zum Umweltschutz, Gesundheits- und Sicherheitsmanagement (EHS) durchgeführt, um sowohl interne als auch externe Bedingungen zu untersuchen. Insgesamt haben rund 54 EHS-Audits in den folgenden Divisionen stattgefunden: Power and Gas, Process Industries and

Drives, Digital Factory, Mobility, Building Technologies sowie Energy Management.

Unfallzahlen weltweit

Da wir uns »Zero Harm« zum Ziel gesetzt haben, können wir uns mit unseren Ergebnissen im Bereich Sicherheit nicht zufrieden geben. Wir werden zwar besser, haben unser Ziel jedoch noch nicht erreicht. Unsere Mitarbeiter und die unserer Auftragnehmer erleiden immer noch zu viele Unfälle.

Siemens Zahlen enthalten Siemens Gamesa Renewable Energy Daten ab dem 01. April 2017.

LTIFR Mitarbeiter und Auftragnehmer¹

	Geschäftsjahr	
	2017	2016
Mitarbeiter ²	0,51	0,56
Auftragnehmer ³	0,55	0,47

¹ Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR): Anzahl der Lost Time Injuries (LTI) \times 200.000/ geleistete Arbeitsstunden; LTI sind Unfälle, die zu mindestens einem Ausfalltag führen.

² Je nach nationalen Regelungen zählen auch Fremdarbeiter/Arbeitnehmerüberlassungen als Mitarbeiter.

³ Auftragnehmer, die ihren Zeitaufwand in Rechnung stellen, vor allem solche, die auf Großbaustellen arbeiten.

Beim Erfassen von Arbeitsunfällen mit Ausfalltagen berücksichtigen wir die jeweils spezifischen nationalen Definitionen für arbeitsbedingte Unfälle.

Todesfälle		Geschäftsjahr	
		2017	2016
Todesfälle bei Siemens (arbeitsbedingt)		2	2
Todesfälle bei Siemens (Wegeunfälle)		2	5
		4	7
Todesfälle bei Siemens-Auftragnehmern (arbeitsbedingt)		4	0
Gesamt		8	7

Im Geschäftsjahr 2017 war die Gesamtzahl der Todesfälle etwas höher als im Geschäftsjahr 2016. Leider hatten wir acht Todesfälle zu beklagen. Davon entfallen vier Todesfälle auf Auftragnehmer (alle arbeitsbezogen) und vier auf Siemens-Mitarbeiter. Bei den vier Siemens-Fällen handelte es sich um zwei Wegeunfälle und zwei arbeitsbezogene Todesfälle. Zwei Todesfälle davon (ein Mitarbeiter und ein Auftragnehmer) ereigneten sich bei Siemens Gamesa Renewable Energy.

BERUFSBEDINGTE ERKRANKUNGEN

Trotz einer moderaten Zunahme ist die Gesamtzahl der berufsbedingten Erkrankungen, bezogen auf die Zahl der Beschäftigten, seit vielen Jahren niedrig. Die entsprechende Messgröße (Occupational Illness Frequency Rate, OIFR, bezogen auf 1.000.000 geleistete Arbeitsstunden) lag im Berichtszeitraum bei 0,52, verglichen zu 0,48 im Geschäftsjahr 2016. Wir berichten hier ausschließlich die Zahlen für Siemens in Deutschland. Berechnungsgrundlage für die OIFR sind nur die von der Berufsgenossenschaft als Berufskrankheit anerkannten Fälle.

GESUNDHEIT FÖRDERN

Die Digitalisierung und der demografische Wandel verändern die Arbeitswelt und wirken sich auf nahezu alle Arbeitsplätze aus. Um die Gesundheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeiter nachhaltig zu fördern, haben wir das unternehmensweite Programm Healthy@Siemens aufgelegt, um Gesundheitsrisiken und -ressourcen proaktiv zu steuern. Im Geschäftsjahr 2014 haben wir das Label Healthy@Siemens als Qualitätsmerkmal für nachhaltiges Gesundheitsmanagement eingeführt, um eine proaktive Implementierung zu fördern. Um das Healthy@Siemens-Label zu erhalten, müssen die Landesgesellschaften Anforderungen in sieben Kategorien erfüllen und sich einer umfassenden Prüfung vor Ort unterziehen. Bislang wurde 30 Ländern das Label Healthy@Siemens zuerkannt.

5.3 Gesellschaftliches Engagement

Seit Werner von Siemens das Unternehmen im Jahr 1847 gegründet hat, ist Corporate Citizenship fest in unserer DNA verankert. Das spiegelt sich in unserem Auftrag wider, Technologien bereitzustellen, die die Lebensqualität verbessern und einen bleibenden Wert für die Gesellschaft schaffen.

Siemens ist weltweit tätig und an seinen zahlreichen Standorten tief verwurzelt. Sein freiwilliges Engagement hat das Unternehmen in den Dienst der Menschheit gestellt und zu diesem Zweck seine Fähigkeiten und sein Know-how jederzeit verfügbar gemacht, stets mit Blick auf das Geschäftsergebnis.

Unsere Corporate-Citizenship-Aktivitäten gehen über philanthropische Bemühungen hinaus. Wir bringen unsere Kernkompetenzen ein, um auf verschiedene Weise einen Beitrag zu leisten. Unsere Arbeit reicht von der Katastrophenhilfe, in Form von finanzieller Hilfe für Opfer von Waldbränden in Chile oder als Reaktion auf Wirbelstürme und nach Erdbeben, bis hin zu integrativen und innovativen Geschäftspraktiken wie mobilen Gesundheitskliniken in Indien.

Unsere Arbeit im Bereich gesellschaftlichen Engagements konzentriert sich auf drei Kernbereiche: Zugang zu Technologie, Zugang zu Bildung und nachhaltige Entwicklung von Gemeinschaften. Diese leiten sich aus unserer Geschäftsstrategie, unseren Kernkompetenzen, den globalen Zielen für eine bessere Gesellschaft, globalen Megatrends (demografische Entwicklung, Urbanisierung, Klimawandel, Globalisierung und Digitalisierung) sowie aus dem Dialog mit unseren Anspruchsgruppen ab. Sie sind in unserem Business-to-Society-Ansatz und unserem Strategieprogramm Vision 2020 verankert.

Unsere Aktivitäten im Rahmen des gesellschaftlichen Engagements tragen zum Fortschritt bei der Umsetzung der SDGs bei. Indem wir Zugang zu Bildung ermöglichen, haben wir einen mittleren Einfluss auf SDG 4 »Hochwertige Bildung«. Die Wichtigkeit unserer Kernbereiche »Zugang zu Technologie« und »Nachhaltige Entwicklung von Gemeinschaften« wird durch SDG 11 »Nachhaltige Städte und Gemeinden« und SDG 17 »Partnerschaften zur Erreichung der Ziele« unterstrichen.

Schwerpunkte des gesellschaftlichen Engagements

Zugang zu Technologie – Wir nutzen unsere Kernkompetenzen sowie die wissenschaftliche Forschung, um die Lebensbedingungen durch den Zugang zu Technologie zu verbessern. Ein interessantes Beispiel für unsere Arbeit auf diesem Gebiet ist das Projekt Asha im ländlichen Indien. Es unterstützt benachteiligte Gemeinden durch Anwendung nachhaltiger und integrativer Technologie, die sich ausbauen und übertragen lässt. Das Projekt ist auf die Verbesserung der Lebensbedingungen der Menschen ausgerichtet, denen es häufig an den grundlegendsten Dingen wie Elektrizität, sauberem Trinkwasser und elementarer Gesundheitsversorgung mangelt.

Zugang zu Bildung – Wir arbeiten daran, mehr Menschen Bildungschancen zu ermöglichen und die Forschung zu verbessern, vor allem in den sogenannten MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik). Das hebt das Bildungsniveau an, weckt das Interesse an MINT und trägt indirekt dazu bei, unsere künftigen Mitarbeiter zu schulen. Da an diesen Bemühungen häufig Mitarbeiter als Freiwillige, Mentoren und Berater beteiligt sind, fördern sie auch die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung. In Brasilien hilft etwa die »Formare School« Schülern aus Familien mit geringem Einkommen mit Wohnsitz unweit von Siemens-Standorten, ein Zertifikat als Montageassistenten für elektrische und mechanische Installationen zu erhalten. Ein weiteres Beispiel ist der Wettbewerb »Jugend forscht« in Deutschland, der begabte junge Menschen in den MINT-Bereichen fördert und unterstützt.

Nachhaltige Entwicklung von Gemeinschaften – Zugang zu einer Grundversorgung ist essentiell für die nachhaltige Entwicklung von Gemeinschaften, aber gleichzeitig ist die lokale Identifikation mit kulturellen Merkmalen genauso wichtig. Deshalb ist es Teil unseres Selbstverständnisses als Unternehmen mit sozialer Verantwortung, dass wir kulturelle und soziale Aktivitäten unterstützen und somit Werte schützen, Kreativität freisetzen, interkulturelles Verständnis verbessern und zum Fortschritt anregen. Unsere Arbeit zur Unterstützung nachhaltiger Gemeinden beinhaltet auch humanitäre Soforthilfe wie finanzielle und technische Unterstützung nach Naturkatastrophen.

Darüber hinaus übernehmen auch Siemens-Mitarbeiter Verantwortung. Die ehrenamtliche Tätigkeit ist ein effizienter und persönlicher Weg, soziale Verpflichtungen einzugehen. Im Jahr 2016 wurde das ehrenamtliche Engagement von Mitarbeitern zur strategischen Priorität erklärt. Damit wird der Wunsch des Unternehmens, einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten, mit dem Wunsch der Mitarbeiter verknüpft, sich stärker zu engagieren. Zu diesem Zweck führen wir eine Volunteering-Plattform und diesbezügli-

che Richtlinien ein. Diese Bemühungen werden im Geschäftsjahr 2018 noch fortgeführt. Ziel ist es, ein strukturierteres Konzept aufzustellen, die ehrenamtliche Tätigkeit zu fördern, das Bewusstsein dafür zu erhöhen und den Einfluss auf unsere Gemeinschaften und unser Geschäft zu vergrößern.

Spenden

(in Mio. €; in %)	Geschäftsjahr	
	2017	2016
Insgesamt	23,0	22,8
Anteil am Nettogewinn	0,4	0,4

Spenden nach Kategorien

(in Mio. €)	Geschäftsjahr	
	2017	2016
Bildung und Wissenschaft	15,2	16,0
Soziales	4,8	4,6
Umwelt	0,2	0,1
Kunst und Kultur	2,2	2,2
Gesamt¹	23,0	22,8

¹ Gesamtzahl enthält Spenden von Siemens Gamesa Renewable Energy in Höhe von 0,6 Mio. € ohne weitere Aufgliederung.

Spenden nach Regionen

(in Mio. €)	Geschäftsjahr	
	2017	2016
Europa, GUS ¹ , Afrika, Naher und Mittlerer Osten	9,6	10,2
Amerika	10,0	10,1
Asien, Australien	3,5	2,5
Gesamt	23,0	22,8

¹ Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.



Der Erhalt der Umwelt steht im Mittelpunkt unserer Nachhaltigkeitsbemühungen. Daran arbeiten wir intern und gemeinsam mit unseren Kunden, indem wir die Energie- und Ressourceneffizienz verbessern. Dies findet seinen Ausdruck in unseren Dekarbonisierungs- und Umweltprogrammen, die darauf ausgerichtet sind, Ressourcen durch eine Nutzungsoptimierung entlang des gesamten Produktlebenszyklus zu schonen. Durch unser Engagement für die Umwelt leisten wir einen Beitrag zur Erhaltung unseres Planeten. Unser Einsatz für die Umwelt steht in einem engen Zusammenhang mit unseren zwölf Prinzipien.

Damit berührt Siemens SDG 3 »Gesundheit und Wohlergehen«, SDG 6 »Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen«, SDG 7 »Bezahlbare und Saubere Energie«, SDG 8 »Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum«, SDG 9 »Industrie, Innovation und Infrastruktur«, SDG 11 »Nachhaltige Städte und Gemeinden«, SDG 12 »Nachhaltiger Konsum und Produktion« sowie SDG 13 »Maßnahmen zum Klimaschutz«.

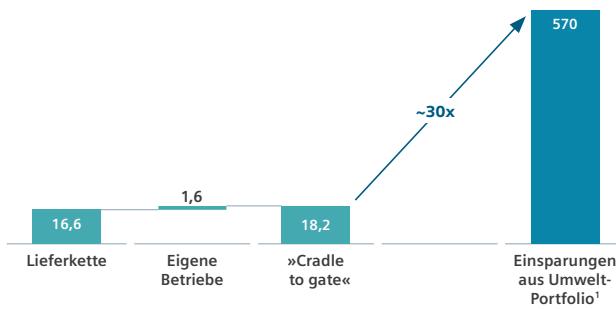
6.1 Dekarbonisierung

Der Klimawandel ist eine wichtige Herausforderung, die Siemens seit mehr als zehn Jahren adressiert. Wir verpflichten uns dazu einen wichtigen Beitrag zur Dekarbonisierung der globalen Wirtschaft zu leisten, die Experten zufolge noch deutlich vor dem Ende des 21. Jahrhunderts erfolgen muss. Hierbei tragen wir hauptsächlich zu SDG 7 »Bezahlbare und saubere Energie«, SDG 12 »Nachhaltiger Konsum und Produktion« und SDG 13 »Maßnahmen zum Klimaschutz« bei. Es gibt verschiedene Wege dieses Ziel zu erreichen, wie zum Beispiel:

- Energie so effizient wie möglich zu nutzen;
- den Anteil von erneuerbarer Energie zu erhöhen und den Wechsel der herkömmlichen Energieerzeugung auf CO₂-arme Brennstoffe zu beschleunigen;
- Energiemarkte neu zu konzipieren, damit sichergestellt wird, dass ausreichende Investitionen in nachhaltige, sichere und effiziente Energiesysteme getätigt werden;
- die Aufnahme von hochflexiblen Technologien zu beschleunigen, damit erneuerbare Energien integriert werden und gleichzeitig die Systemstabilität sichergestellt wird;
- die Dekarbonisierung anderer Sektoren durch Sektorkopplung zu beschleunigen, inklusive »Power-to-X«-Technologien.

Siemens betrachtet einen CO₂-Preis als unumgänglich für eine effektive Dekarbonisierung und ist überzeugt, dass ein »Carbon Price Floor« oder Korridor der beste Weg in die Zukunft ist. Siemens arbeitet daran, die Senkung der Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette anzugehen – in der Lieferkette, in unseren eigenen Betrieben und durch die Waren und Services, die wir unseren Kunden zur Verfügung stellen.

Emissionen aus der Wertschöpfungskette und Einsparungen durch das Umweltporfolio im Geschäftsjahr 2017 (in Mt CO₂)



¹ Jährliche Gesamteinsparungen durch Produkte, die seit 2002 bei unseren Kunden installiert wurden und im Geschäftsjahr 2017 noch in Gebrauch sind.

Die Emissionen in unserer Lieferkette belaufen sich auf rund 17 Mt Kohlendioxidäquivalente (Mt CO₂). Im Verhältnis dazu entfallen mit 1,6 Mt CO₂ circa 10 % der Emissionen auf unsere eigenen Betriebe. Das liegt daran, dass die Betriebe unserer Lieferkette meist energieintensiver sind als unsere eigenen, hauptsächlich weil sie Rohstoffe verarbeiten. Wir arbeiten weiterhin eng mit

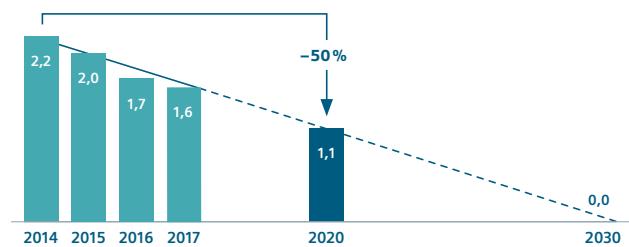
unseren Lieferanten zusammen, um ihre Energieeffizienz und ihre CO₂-Bilanz zu verbessern.

Unser Umweltporfolio stellt unseren größten Beitrag zur Ein-dämmung des Klimawandels dar. Das Siemens-Umweltporfolio ist Teil der Siemens-Antwort auf globale Herausforderungen, wie beispielsweise Klimawandel, Ressourcenknappheit und Umweltverschmutzung. Es ist daher ein Kernelement des Nachhaltigkeits-schwerpunkts »Dekarbonisierung«, wie im folgenden Kapitel → **UMWELTPORFOLIO** beschrieben.

CO₂-neutrales Siemens

Für seine eigene Unternehmensaktivität hat Siemens im September 2015 das globale »CO₂-Neutral«-Programm gestartet. Basierend auf einem positiven Geschäftsszenario wollen wir den CO₂-Fußabdruck unserer eigenen Betriebe bis zum Jahr 2020 gegenüber 2014 halbieren und bis 2030 klimaneutral sein.

Zielkurve des »CO₂-Neutral«-Programms (in Mt CO₂)¹



¹ Wie im jeweiligen Geschäftsjahr berichtet.

Bis zum Geschäftsjahr 2017 haben wir unseren Kohlendioxidausstoß bereits um mehr als 600.000 t CO₂ gegenüber 2014 reduziert. Damit sind wir auf einem guten Weg, unser Zwischenziel für 2020 zu erreichen.

Unser »CO₂-Neutral«-Programm ermöglicht es uns nicht nur, die Umwelt zu schützen und Kosten zu reduzieren, sondern auch, Erfahrungen zu sammeln und unser Know-how im Bereich umwelt-freundlicher Technologien zu stärken, die für unsere Zulieferer und Kunden von Nutzen sein könnten.

Die Emissionssenkungen sind das Ergebnis einer Reihe von laufenden Initiativen, die wir im Folgenden kurz vorstellen möchten.

Vorantreiben des Energieeffizienzprogramms

In den Geschäftsjahren 2016 bis 2020 investieren wir über 100 Mio. € in die Verbesserung der Energieeffizienz an unseren eigenen Standorten. Wir rechnen nach Beendigung des Programms mit Energiekosteneinsparungen in Höhe von rund 20 Mio. € im Jahr. Im Geschäftsjahr 2017 haben wir sieben Projekte in Europa, Nordamerika und Asien abgeschlossen. Weitere 20 Energieeffizienzprojekte sind in der Abwicklung.

Die neue Siemens-Zentrale in München, die im Juni 2016 eingeweiht wurde, wurde zum Finalisten des MIPIM-Award 2017 für das »Best Innovative Green Building« ernannt. Diese Auszeichnung gilt als der Oscar der Immobilienbranche. Das Gebäude verbraucht 90 % weniger Elektrizität als sein Vorgänger. Durch die schräge Innenfassade fällt mehr Tageslicht ins Innere des Gebäudes, wodurch weniger künstliche Beleuchtung erforderlich ist. Intelligente Gebäudetechnologien verwenden 30.000 Datenpunkte zur Steuerung der Heizung, Lüftung und Klimaanlage. Das Gebäude verfügt über die DGNB-Gold- und LEED-Platin-Gebäudezertifizierungen.

Nutzung dezentraler Energiesysteme

Wir bauen die Nutzung dezentraler Energiesysteme an unseren eigenen Standorten aus, indem Blockheizkraftwerke, Solaranlagen, Windturbinen, kleine Gasturbinen, intelligente Energiemanagementsysteme und Lösungen zur Energiespeicherung miteinander kombinieren. Langfristig wollen wir 10 % unseres Elektrizitätsbedarfs über dezentrale Energiesysteme an unseren Standorten erzeugen. Der Siemens-Campus Erlangen wird dafür ein Vorzeige-Projekt sein und vom ersten Tag an CO₂-neutral sein. Weitere zehn Projekte wurden im Geschäftsjahr 2017 gestartet, und weitere 15 sind in der Konzeptionsphase.

Reduktion der Fahrzeugflottenemissionen

Wir arbeiten an der Emissionssenkung unserer Flotte, die 47.000 Fahrzeuge zählt. Unser Ziel ist es, die Schadstoffemissionen und Kraftstoffkosten um 33 % bis 2025 auf 200.000 t CO₂ zu reduzieren. Im Geschäftsjahr 2017 beliefen sich die Emissionen auf 300.000 t CO₂. Basierend auf einer Erhebung der Mobilitätsanforderungen werden e-Car-Optionen stärker unterstützt. In einigen Ländern rücken individuelle ökonomische Verhaltensweisen in den Vordergrund. Wir werden damit fortfahren, weltweit CO₂-Emissionsfaktoren als integrierten Bestandteil unserer lokalen Flottenrichtlinien aufzunehmen.

Einkauf von »grüner« Energie

Wir erhöhen den Anteil der Elektrizität, die wir aus erneuerbaren Quellen wie Windparks beziehen. Im Geschäftsjahr 2017 wurde bereits eine erhebliche Anzahl von Standorten in Deutschland, den USA, Großbritannien, Österreich und Spanien mit »grüner« Energie versorgt. Diese Länder deckten im Jahr 2017 ungefähr 40 % des gesamten Strombedarfs von Siemens ab. Im Geschäftsjahr 2017 konnten durch den Bezug von Strom aus erneuerbaren Energiequellen Emissionen von mehr als 400.000 t CO₂ vermieden werden.

6.2 Umweltportfolio

Unser Umweltportfolio verkörpert unseren größten Beitrag zur Abschwächung des Klimawandels. Mit dem Umweltportfolio begegnet Siemens weltweiten Herausforderungen wie dem Klimawandel, dem Mangel an natürlichen Ressourcen und der Umweltverschmutzung.

Das Umweltportfolio umfasst Produkte, Systeme, Lösungen und Services – wir nennen sie Umweltportfolio-Elemente –, die eines unserer Auswahlkriterien erfüllen, nämlich Energieeffizienz oder Einsatz erneuerbarer Energien. Diese Umweltportfolio-Elemente verringern die negativen Auswirkungen auf die Umwelt und reduzieren den für den Klimawandel maßgeblich verantwortlichen Ausstoß von Kohlendioxid und anderen Treibhausgasen (im Folgenden als Kohlendioxidemissionen bezeichnet). Sie haben direkten Einfluss auf SDG 7 »Bezahlbare und Saubere Energie«, SDG 8 »Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum«, SDG 9 »Industrie, Innovation und Infrastruktur«, SDG 11 »Nachhaltige Städte und Gemeinden«, SDG 12 »Nachhaltiger Konsum und Produktion« sowie auf SDG 13 »Maßnahmen zum Klimaschutz«. Die Verringerung der negativen Auswirkungen wird durch einen Vergleich mit Referenzlösungen (Baselines) gemessen.

Mit unserem Umweltportfolio möchten wir unter anderem unseren Kunden helfen, ihren Kohlendioxidausstoß zu verringern, ihre Energiekosten zu senken sowie dank höherer Produktivität ihren Unternehmenserfolg zu steigern. Zusätzlich zu den ökologischen Vorteilen sind wir mit unserem Umweltportfolio in der Lage, erfolgreich an attraktiven Märkten zu konkurrieren und profitables Wachstum zu erzielen; dies unterstreicht den strategischen Schwerpunkt von Siemens auf Technologien für Energieeffizienz sowie Klima- und Umweltschutz. Für das Geschäftsjahr 2017 wurden mehr als drei Viertel des Umsatzes aus unserem Umweltportfolio mit energieeffizienten Produkten und Lösungen erwirtschaftet.

Ergebnisse des Umweltportfolios

	Geschäftsjahr	
	2017	2016
Mit dem Siemens-Umweltportfolio generierter Umsatz (fortgeführte Aktivitäten, in Mrd. €)	38,7	36,3
Jährliche Treibhausgasverminderungen bei unseren Kunden durch Elemente des Siemens-Umweltportfolios, die im Berichtsjahr neu installiert wurden (fortgeführte Aktivitäten, in Mio. Tonnen)	59	60
Kumulierte jährliche Treibhausgasverminderungen bei unseren Kunden durch Elemente des Siemens-Umweltportfolios innerhalb des Berichtsjahrs (fortgeführte Aktivitäten, in Mio. Tonnen)	570	522

Die Umweltportfolio-Technologien, die den größten Beitrag zur Gesamtreduktion von Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden leisten, sind Gas- und Dampfkraftwerke (GuD), Modernisierung und Aufrüstung von Kraftwerken, Stromerzeugung aus Windkraft, Frequenzumrichter und Hochspannungs-Gleichstrom-Übertragung (HGÜ).

Einschließlich der Umsatzerlöse aus neu entwickelten und zusätzlich qualifizierten Umweltportfolio-Elementen und ohne Berücksichtigung des Umsatzes von Elementen, die unsere Qualifikationskriterien nicht mehr erfüllen, betrugen die Umsatzerlöse

aus fortgeförderten Aktivitäten in Bezug auf das Umweltportfolio im laufenden Jahr 38,7 Mrd. € und lagen damit über dem vergleichbaren Wert von 36,3 Mrd. € im Geschäftsjahr 2016. Damit entfielen im Geschäftsjahr 2017 47% unseres Umsatzes aus fortgeförderten Aktivitäten auf unser Umweltportfolio.

Darüber hinaus haben wir mit unseren im Geschäftsjahr 2017 installierten Umweltportfolio-Elementen unsere Kunden darin unterstützt, ihre Kohlendioxidemissionen um weitere 59 Mio. Tonnen zu senken. Mit allen seit dem Geschäftsjahr 2002 bei Kunden installierten Umweltportfolio-Elementen, die auch heute noch in Betrieb sind, haben wir die Kohlendioxidemissionen unserer Kunden zum Ende des Geschäftsjahrs 2017 um 570 Mio. Tonnen reduziert.

Weitere Informationen zum Siemens-Umweltportfolio finden Sie unter:  WWW.SIEMENS.COM/UMWELTPORTFOLIO

6.3 Ressourcenschutz

Wir sind bestrebt, die Bedürfnisse unserer Kunden zu erfüllen und gleichzeitig unsere Position als nachhaltiges Unternehmen zu festigen, indem wir vor allem die Energie- und Ressourceneffizienz verbessern. Wir arbeiten auch daran, eine wachsende Zahl von Umweltschutzanforderungen weltweit zu erfüllen. Unser umfassendes Managementsystem zu Umweltschutz, Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit (EHS) unterstützt die operativen Einheiten darin, mit geltendem Recht, Regularien und Kundenanforderungen im Einklang zu stehen. Es hilft uns außerdem dabei, unternehmensinterne Anforderungen zu erfüllen und unsere Siemens-weiten Umweltziele zu erreichen.

Alle unsere relevanten Produktions- und Bürostandorte müssen ein Umweltmanagementsystem einführen, das den Anforderungen von ISO 14001, dem Standard der International Organization for Standardization, gerecht wird.

Siemens treibt den Schutz von Ressourcen mithilfe des »Serve the Environment (StE)«-Programms voran. StE definiert Ziele und Maßnahmen zur Reduzierung negativer Umweltauswirkungen an allen Siemens-Standorten. Schulungen und Workshops in den Kernmärkten erhöhen das Mitarbeiterengagement. Und im Rahmen unserer »We say thank you«-Kampagne zeichnen wir herausragende Beiträge einzelner Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zum Umweltschutz aus.

Mit diesen Aktivitäten tragen wir zu SDG 3 »Gesundheit und Wohlergehen«, SDG 6 »Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen«, SDG 7 »Bezahlbare und Saubere Energie«, SDG 12 »Nachhaltiger Konsum und Produktion« und SDG 13 »Maßnahmen zum Klimaschutz« bei.

Im Vergleich zum Referenzjahr 2014 konnten wir unsere Effizienz im Primärenergieeinsatz signifikant um 34% verbessern. Als Folge der Maßnahmen aus StE und durch den Kauf von Elektrizität aus erneuerbaren Energiequellen im Einklang mit unserem CO₂-Neutralitätsprogramm verringern wir auch den Primärenergieeinsatz unserer eigenen Betriebsabläufe.

Verglichen mit dem Geschäftsjahr 2016 ist die Abfallmenge im Geschäftsjahr 2017 gesunken (ohne Siemens Gamesa Renewable Energy), trotz vergleichbaren Umsatzwachstums von 3%. Die Abfalleffizienz hat sich daher im Vergleich zum Referenzjahr 2014 um nahezu 2% verbessert. Dessen ungeachtet konnten wir, bezogen auf das Referenzjahr, die Deponieabfallmenge um 19% reduzieren, was unsere Ambition, keinerlei Deponieabfälle zu produzieren, unterstreicht. Unternehmensweite Schulungen zu Abfallreduzierung und Materialeffizienz trugen ihren Teil dazu bei.

Ergebnisse zum Ressourcenschutz aus »Serve the Environment«

Eine der wichtigsten Aufgaben im betrieblichen Umweltschutz besteht darin, optimale Energie- und Ressourceneffizienz an unseren Standorten zu erzielen. »Serve the Environment« und »CO₂-Neutral« ergänzen einander und definieren Siemens-weite Ziele: StE bis 2020 und CO₂-Neutral bis 2030.

Weitere Ziele sind die Verbesserung der Abfalleffizienz, die Reduzierung der zu beseitigenden Abfälle und die Analyse der Wasserrisiken sowie die Realisierung geeigneter Risikominderungsmaßnahmen.

In Weiterführung des Umweltprogramms »Serve the Environment« integrieren wir die Aspekte Energieeffizienz und Abfallvermeidung in die Lieferkette und analysieren die Gesamtbetriebskosten für energieintensive Produkte. Das Thema Luftverschmutzung werden wir gesamtheitlich betrachten, indem wir generell die lokale Luftqualität an unseren Büro- und Fertigungsstandorten und im Speziellen unsere Emissionen aus flüchtigen organischen Verbindungen (VOC) und ozonschichtschädigenden Substanzen (ODS) einbeziehen. An allen Standorten mit relevantem Energieverbrauch werden wir die Möglichkeit lokaler Energieerzeugung prüfen, um die Energieeffizienz zu fördern und eine Absicherung gegen potenzielle Preiserhöhungen zu schaffen. Unsere Wasserstrategie wird erweitert, um den neuen Herausforderungen in der Wasserwirtschaft wie Wasserknappheit, Wasserverschmutzung, Klimawandel und veränderten Überschwemmungs- und Niederschlagsmustern Rechnung zu tragen.

Umweltmanagementsystem

Alle unsere Standorte verfügen über ein Umweltmanagementsystem. Mindestens 279 sind nach ISO 14001 zertifiziert, mindestens 278 davon wurden von externen Prüfern auditiert. Die Entscheidung, ob eine Einheit ihr Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 zertifizieren lässt, wird von den Umweltschutzverant-

wortlichen der Geschäftseinheiten und Regionen in enger Abstimmung mit den Umweltschutzbeauftragten auf Konzernebene getroffen.

Im Jahr 2015 hat die International Organization for Standardization ihren ISO 14001 Standard für Umweltmanagement überarbeitet. Die neuen Anforderungen von ISO 14001:2015 sind schrittweise in unsere Prozesse integriert worden. Mindestens 93 Standorte sind bereits nach dem neuen Standard zertifiziert. Dazu gehört eine Matrix-Zertifizierung für alle Standorte in den Divisionen Power and Gas sowie Power Generation Services. Insgesamt wurden 64 Siemens-Standorte nach ISO 50001 für ihr Energiemanagement zertifiziert, und weitere Standorte haben sich ebenfalls darauf vorbereitet.

Energieverbrauch

Im Geschäftsjahr 2017 stieg der Verbrauch von Erdgas und Flüssiggasen um 14 %. Andere fossile Brennstoffe werden im Vergleich zum Erdgas nur in geringfügigen Mengen verbraucht. Der Primärenergieverbrauch insgesamt ist im Vergleich zum Vorjahr um 15 % gestiegen. Dies ist im Wesentlichen auf die erhöhten Aktivitäten bei zwei Turbinentestfeldern und neu akquirierten Geschäftsaktivitäten zurückzuführen.

Primärenergie		
	Geschäftsjahr	
(in 1.000 Gigajoule)	2017	2016
Erdgas/Flüssiggas	6.522	5.710
Heizöl, Kohle, Benzin/Diesel	568	454
Gesamt	7.090	6.165

Der Stromverbrauch ist konstant geblieben. Erneuerbare Energienquellen hatten einen Anteil von 38 % gegenüber 23 % im Vorjahr. Aufgrund eines gestiegenen Heizbedarfs hat sich der Energieverbrauch aus Fernwärme um 14 % erhöht.

Sekundärenergie		
	Geschäftsjahr	
(in 1.000 Gigajoule)	2017	2016
Strom	9.093	9.089
Fernwärme	2.219	1.944
Gesamt	11.312	11.033

Der Energieverbrauch unserer Geschäftsfahrzeuge wird zentral erfasst. Dabei werden Mitarbeiter- und Servicefahrzeuge sowie eigene Lastwagen zusammengefasst. Im Geschäftsjahr 2017 hat die Unternehmensflotte Kraftstoff in Höhe von rund 3,94 Mio. Gigajoule gegenüber 4,0 Mio. im Vorjahr verbraucht (ohne Siemens Gamesa Renewable Energy). Der Rückgang von nahezu 1 % ist vor

allem unserer Fahrzeugpolitik zu verdanken, mit der wir die Mitarbeiter zur Nutzung energieeffizienter Fahrzeuge bewegen.

Treibhausgasemissionen

Wir berichten unsere Treibhausgasemissionen auf Basis des Unternehmensstandards des »Greenhouse Gas Protocols« des World Resources Institute (WRI) und des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1) entstehen aus Quellen, die im Unternehmensbesitz oder unter seiner Kontrolle stehen. Indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 2) fallen bei der Nutzung von eingekaufter Elektrizität und Fernwärme an. Seit dem Geschäftsjahr 2016 berichten wir auch vorgelagerte Scope 3 Emissionen, die innerhalb unserer Lieferkette anfallen, wie beispielsweise Geschäftsreisen, Investitionsgüter, Kraftstoffe oder energierelevante Aktivitäten und Transporte. Scope 3 Emissionen aus unserer Lieferkette wurden unter Anwendung eines überregionalen, makroökonomischen Input-Out-Modells berechnet; Basis hierfür ist unser Volumen an gekauften Waren und Dienstleistungen.

Treibhausgasemissionen

	Geschäftsjahr	
(in 1.000 Tonnen CO ₂ -Äquivalent)	2017	2016
Scope 1	862	874
Scope 2¹	740	935
Summe Scope 1 und 2	1.602	1.809
Scope 3²		
Gekaufte Waren und Dienstleistungen	14.686	15.071
Investitionsgüter	402	393
Kraftstoff- und energierelevante Aktivitäten	251	235
Abfall aus Geschäftstätigkeiten	44	55
Nachgelagerter Transport	782	634
Geschäftsreisen	411	380
Gesamt Scope 3	16.575	16.768

¹ Wir berechnen unsere Emissionen aus dem Elektrizitätsverbrauch auf Basis der CO₂-Emissionsfaktoren unserer regionalen Standorte gemäß dem marktbasierteren Ansatz.

² Ohne Siemens Gamesa Renewable Energy.

Scope 1 und 2 Emissionen konnten wir um 207 kt CO₂e reduzieren, dies entspricht einer Reduktion von 11 % im Vergleich zum Geschäftsjahr 2016. Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1) konnten um 1 % reduziert werden – auch für die anderen Kyoto-Gase wie Schwefelhexafluoride (SF6) verzeichnen wir Reduzierungen. Allein für SF6 haben wir 133 kt CO₂e emittiert, was einer Reduktion von 20 % entspricht. Die Verringerungen resultieren sowohl aus einer verbesserten Handhabung und verbesserten Methoden zur Emissionskontrolle als auch aus verbesserten Spezifikationen für die Berichterstattung an einem der größten Standorte.

Die deutliche Reduzierung der Scope 2 Emissionen um 21 % resultiert im Wesentlichen aus unserer weiterhin umgesetzten Energieeinkaufspolitik. Im Geschäftsjahr 2017 haben wir »grüne« Energie

aus Wasser und Windkraft hauptsächlich in Dänemark, dem Vereinigten Königreich, Spanien und Österreich bezogen und den Anteil an »grünem« Strom in den USA und Deutschland erhöht. Verglichen mit den durchschnittlichen nationalen Netzemissionsfaktoren sparte unsere »grüne« Stromeinkaufsstrategie 416 kt CO₂ ein.

Der Einkauf von Waren und Dienstleistungen trägt innerhalb der Scope 3 Emissionen den größten Anteil, der sich aber genauso wie die anderen Scope 3 Kategorien nicht signifikant geändert hat.

Schadstoffemissionen in die Luft

Auch andere industrielle Emissionen in die Luft sind im Umweltschutz von hoher Relevanz. Flüchtige organische Verbindungen (Volatile Organic Compounds, VOC) sind als Vorläufersubstanzen von bodennahem Ozon verantwortlich für den sogenannten Sommersmog. Wir setzen diese organischen Verbindungen als Lösemittel in Lacken und Klebern ein sowie bei Imprägnierverfahren und in der Oberflächenreinigung. Wir kontrollieren die Verwendung von Substanzen mit einem ozonschichtschädigenden Potenzial (Ozone-Depleting Substances, ODS). Dabei halten wir uns an die Vorgaben des internationalen Vertrags zum Schutz der Ozonschicht (Protokoll von Montreal) und an nationale Gesetze.

Schadstoffemissionen in die Luft

	Geschäftsjahr	
(in Tonnen)	2017	2016
Flüchtige organische Verbindungen	859	866
Ozonschichtschädigende Substanzen in Tonnen R11-Äquivalent ¹	0,144	0,165

¹ Das R11-Äquivalent ist ein Maß für das ozonschichtschädigende Potenzial.

Die Emissionsmenge flüchtiger organischer Kohlenstoffe ist um 1% auf 859 t gesunken. Die Emissionsmenge ozonschichtschädigender Substanzen verringerte sich um 0,021 t R11-Äquivalente (R11 ist eine der zahlreichen Substanzen, die die Ozonschicht abbauen). Generell sind wir uns der Notwendigkeit von Auslaufplänen und Ersatz bewusst, besonders für R22, die von uns am meisten verwendete Substanz.

Stickoxide haben wir rechnerisch unter Annahme typischer Verbrennungsbedingungen in den relevanten thermischen Prozessen ermittelt: Für das Berichtsjahr ergibt sich an den umweltrelevanten Standorten ein Wert von 215 t gegenüber 193 t im Jahr zuvor. Die Zahl beinhaltet Stickoxide, die beim Verbrennen der unter Primärenergie genannten Brennstoffe freigesetzt wurden.

Abfall

Die Umweltrelevanz von Abfällen hängt von der Abfallart und dem jeweiligen Entsorgungsverfahren ab. Unsere Leistungskennzahl für Abfall berücksichtigt sowohl die Abfalleffizienz als auch die absolute Reduktion von Beseitigungsabfall. Mehrere Standorte, zum Beispiel Digital Factory in Congleton in Großbritannien,

haben bereits einen »Zero-Disposal-Waste-Status« erreicht. Wir unterscheiden zwischen gefährlichen und nicht gefährlichen Abfällen sowie Bauabfällen. Die Gruppen der gefährlichen und nicht gefährlichen Abfälle werden jeweils weiter unterteilt in Verwertungs- und Beseitigungsabfälle. Abfallströme aus Baumaßnahmen oder Abrissarbeiten berichten wir separat, da diese Materialien unabhängig von der Produktion entstehen.

Abfall

	Geschäftsjahr	
(in 1.000 Tonnen)	2017	2016
Nicht gefährliche Abfälle	378	371
Gefährliche Abfälle	29	28
Bauschutt ¹	172	43
Gesamt	580	441

¹ Ohne Siemens Gamesa Renewable Energy.

Im Jahresvergleich nahmen der nicht gefährliche Abfall um 2% und der gefährliche Abfall um 4% zu. Für alle Abfallarten zusammenommen hat sich die Abfallmenge bei Siemens um 32% gegenüber dem Geschäftsjahr 2016 erhöht. Die Erhöhung resultiert aus einem größeren Abbruchprojekt in Erlangen, Deutschland, bei dem große Mengen Bauabfall angefallen sind.

Recycling

	Geschäftsjahr	
(in % ohne Bauabfälle)	2017	2016
Wiederverwertungsanteil an der Gesamtabfallmenge	90	90

Die Wiederverwertungsquote blieb auf Vorjahresniveau.

Wasser

Ziel der Siemens-Wasserstrategie ist es, lokale negative Auswirkungen unseres Wasserverbrauchs zu minimieren. Sie berücksichtigt Faktoren wie Wasserknappheit, Wasserverschmutzung und Überschwemmungen. Bislang haben wir 310 Standorte analysiert, wofür wir das Global Water Tool des WBCSD-Unternehmensverbunds verwendet. Diese Ergebnisse zeigen, dass Siemens mit relevanten Risiken konfrontiert ist. Darüber hinaus weisen sie darauf hin, dass wir unsere zentralen Risikobewertungen durch lokale Bewertungen ergänzen müssen, um eine ausreichend präzise Bewertung des Gesamtrisikos zu erhalten. Entsprechende Schritte wurden eingeleitet. Zwischen Anfang des Geschäftsjahrs 2015 bis zum Ende des Geschäftsjahrs 2017 haben 66% unserer Standorte die Wasserstrategie implementiert.

Implementierung der Wasserstrategie

	Geschäftsjahr	
(in %)	2017	2016
Implementierung der Wasserstrategie	66	18

In den vergangenen zwei Jahren ist der Wasserverbrauch ohne chemisch unverändertes Kühlwasser mehr oder weniger gleich geblieben. Die Reduzierung von chemisch unverändertem Kühlwasser ist die Folge von weniger Bedarf an Kühlung sowie von Änderungen der Prozesse zur Kühlung.

Wasserverbrauch

	Geschäftsjahr	
(in Mio. m³)	2017	2016
Wasserverbrauch	7,91	8,07
Grund- und Oberflächenwasser als Kühlwasser (fließt erwärmt, aber chemisch unverändert in das aufnehmende Gewässer zurück)	17,61	21,85
Gesamt	25,52	29,92

Abwasser aus Fertigungsprozessen beträgt weniger als 1 Mio. Kubikmeter. Mengenmäßig entfällt unser Wasserverbrauch hauptsächlich auf Kühlprozesse, wobei das meiste in der gleichen chemischen Qualität, in der es der Umwelt entnommen wurde, wieder in das aufnehmende Gewässer zurückfließt.

Abwasser

	Geschäftsjahr	
(in Mio. m³)	2017	2016
Abwasser aus Personalräumlichkeiten	4,91	5,10
Abwasser aus den Fertigungsprozessen (gesamt)	0,93	0,94
Sonstiges (inkl. Verluste)	1,44	1,49
Als Abwasser entsorgtes aufbereitetes Kühlwasser	0,43	0,46
Abwasser insgesamt, ohne chemisch unverändertes Kühlwasser	7,72	7,98
Kühlwasser (fließt erwärmt, aber chemisch unverändert in das aufnehmende Gewässer zurück)	17,61	21,85
Gesamt	25,32	29,84

Umweltrelevante Vorfälle und Bußgelder

Im Berichtsjahr verzeichneten wir drei Vorfälle von geringer Umweltrelevanz (ohne Siemens Gamesa Renewable Energy). Unfälle werden im Siemens-Umweltberichtssystem erfasst. Darauf betraf ein Vorfall Öl- oder Dieselaustritten, einer die fehlerhafte Untersuchung von gefährlichem Abfall, und einer resultierte aus einer Überschreitung der Grenzwerte im Abwasser. Diese Ereignisse müssen entweder den Behörden gemeldet werden – meldepflichtig

tige Ereignisse – oder haben externe Umweltauswirkungen. Die Höhe der Bußgelder im Berichtsjahr war nicht signifikant.

Methodik, Umweltberichterstattung und Umweltdatenerfassung

Im Geschäftsjahr 2017 haben wir mit unserem Umweltinformationssystem 310 Berichte von Standorten aus allen relevanten Ländern ausgewertet, an denen festgelegte Schwellenwerte für Parameter wie Energienutzung, Ressourceneinsatz und Emissionen im Umweltmanagement überschritten wurden. Zum Messen und Überwachen unserer Umweltauswirkungen verwenden wir absolute Werte wie Energieverbrauch in Gigajoule. Die Angabe unserer Umweltdaten erfolgt portfolioreinigt. Die Werte wurden auf 100% Abdeckung hochgerechnet, um den Gesamtverbrauch wiederzugeben. Die Hochrechnungen waren nur für Wasser mit 12% und für Primärenergie mit 20% signifikant. Aufgrund der Änderung der Hochrechnungsfaktoren wurden auch die Vorjahreszahlen angepasst. Unsere Kennzahlen berechnen wir für alle umweltrelevanten Büro- und Produktionsstandorte anhand von quartalsweise erhobenen Umweltdaten.

Unsere Effizienz im betrieblichen Umweltschutz berechnen wir auf Basis einer Portfolioreinigung, die im Geschäftsbericht verwendet wird, um Umsatzveränderungen darzustellen. Unter Umsatzveränderungen verstehen wir in diesem Kontext die Differenz der Umsätze zwischen den Geschäftsjahren 2016 und 2017 unabhängig von Währungsumrechnungs- und Portfolioeffekten. Die Portfolioreinigung wurde entsprechend für die Effizienzparameter von Abfall und Energie sowie für den durch Lebenszyklusanalysen (LCA) und Produktumweltdeklarationen (EPD) abgedeckten Umsatzanteil durchgeführt. Dieses Vorgehen ermöglicht es uns, Umweltauswirkungen unabhängig von Portfolioveränderungen und Währungseffekten für zwei aufeinanderfolgende Geschäftsjahre zu überwachen und zu vergleichen. Gleichzeitig wird die Umweltleistung mit dem Geschäftserfolg direkt verknüpft.

6.4 Produktverantwortung

Ressourcenproduktivität beginnt damit, das Bewusstsein innerhalb des Unternehmens zu stärken. In diesem Sinne richten wir unser Augenmerk auf Verbesserungen bei den Materialien und Komponenten, die einen Einfluss auf die Umweltwirkung unserer Produkte haben. Diese Bemühungen werden durch interne Bewertungstools, Workshops und Verfahren unterstützt, die die Effizienz unserer Ressourcennutzung steigern sollen.

Mit unseren produktbezogenen Umweltaktivitäten tragen wir hauptsächlich zum SDG 12 bei, das zum Ziel hat, nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherzustellen.

Product Eco Excellence: Ziele für 2020

Mit dem »Product Eco Excellence«-Programm wollen wir die Effizienz unserer Ressourcennutzung verbessern und für mehr Transparenz bei den produktbezogenen Umweltinformationen für un-

sere Anspruchsgruppen sorgen. Zum Teil ist dies eine Antwort auf Entwicklungen in verschiedenen Märkten um nachhaltige Produkte zu entwickeln, aber auch um die Einhaltung gesetzlicher und kundenbezogener Anforderungen hinsichtlich umweltverträglichem Design, Kennzeichnungspflichten und ökologischem Fußabdruck von Produkten zu gewährleisten. Damit schaffen wir Mehrwert für unsere Kunden und unser Unternehmen sowie für die Umwelt. Wir wollen mehr mit weniger produzieren. Um dies zu erreichen, verfolgen wir ein nachhaltiges Managementkonzept für den gesamten Produktlebenszyklus.

Das Programm hat mehrere Ziele für 2020 festgelegt. Unter anderem sieht es die Implementierung einer automatisierten Daten erfassung und -verarbeitung für zu deklarierende Substanzen vor. Das sorgt für mehr Transparenz und hilft uns außerdem, Substitutionsmöglichkeiten zu entwickeln, um zukünftige gesetzliche Vorschriften und Kundenanforderungen zu erfüllen. Außerdem stärken wir die Länder, indem wir Workshops zum Management von Inhaltsstoffen durchführen.

Wir planen die Abdeckung von Lebenszyklusanalysen (Lifecycle Assessment, LCA) und Umweltproduktdeklarationen (Environmental Product Declaration, EPD) zu verbessern. Beide Instrumente liefern detaillierte Informationen zur Umweltauswirkung von Produkten über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg. Sie helfen uns, Kundenanforderungen im Hinblick auf die Umweltbilanz zu erfüllen. Ein weiteres wichtiges Ziel ist die Reduzierung von kritischen Materialien in Siemens-Produkten. Um die Anspruchsgruppen des gesamten »Product-Lifecycle Management-(PLM-)Prozesses« und der EHS-Abteilung zu motivieren, führen wir Workshops durch, die den Nutzen der Auseinandersetzung mit LCAs und kritischen Materialien transparent und konkret machen.

Liste deklarationspflichtiger Stoffe (List of Declarable Substances – LoDS)

Im Lieferantenqualifikationsprozess müssen Lieferanten offenlegen, ob ihre Produktteile, -komponenten und / oder -zusammensetzungen Substanzen von der »Siemens global List of Declarable Substances« (LoDS) enthalten. Zu diesen Substanzen müssen Lieferanten relevante Angaben machen. Diese systematische Berichterstattung bildet die Grundlage für eine automatisierte Datenerfassung und -verarbeitung. Zusätzlich hat Siemens eine Internetdatenbank eingerichtet, in der Lieferanten relevante Substanzen deklarieren. Wir haben dieses Tool eingeführt und in unser Geschäft implementiert, so dass wir nun dabei unterstützen können, qualitätsbasierte Beurteilungen zur Genauigkeit von Informationen abzugeben.

Lebenszyklusanalysen

Unser Ziel ist es, mittels Full-Scale- und Screening-Lebenszyklusanalysen die Umweltbelastung unserer Produkte zu ermitteln und entsprechend zu reduzieren. Beide Ansätze erfüllen die Anforderungen gemäß ISO 14040/44, den Standards der Internationalen Organisation für Normung, die das Verfahren der Erstellung von Lebenszyklusanalysen behandeln. Jedoch sind die Screening-LCAs naturgemäß weniger umfangreich und decken

nur einen Teil des Gesamtlebenszyklus ab – zum Beispiel die Nutzungsphase, die für unsere Kunden am wichtigsten ist, oder die Phase, die von Änderungen am Produktdesign betroffen ist.

Durch die kontinuierliche Ausweitung der LCAs gewinnen wir Erkenntnisse über unseren ökologischen Fußabdruck, den wir während des Lebenszyklus verschiedener Produkte hinterlassen. Das hat uns bewogen, diese Erkenntnisse nun in den Produktservice einfließen zu lassen. Eine der wichtigsten Technologien im Servicegeschäft ist inzwischen das Verfahren der additiven Fertigung, mit dem beispielsweise Ersatzteile für die Reparatur des Gasturbinenbrenners bei Siemens Energy Management in Finspång, Schweden, hergestellt werden. LCAs können auch genutzt werden, um Prozesse und die interne Produktion zu verbessern.

Der aktuelle Berichtszeitraum zeigt fortlaufend eine hohe Abdeckung für LCAs (Screening und Full-Scale) und Produktumweltdeklarationen (EPD) in den Geschäftseinheiten. Trotz einer konstanten Abdeckungsrate von LCAs und EPDs in den Geschäftsjahren 2016 und 2017 zeigt die detaillierte Analyse einen Zuwachs in der Gesamtzahl der LCAs um 10% und 5% bezüglich der EPDs.

In Zukunft möchten wir unsere LCA- und EPD-Untersuchungen ausweiten.

Lebenszyklusanalysen und Umweltproduktdeklarationen

	Geschäftsjahr	
(abgedeckter Umsatzanteil ¹)	2017	2016
Full-Scale LCAs	65	65
Screening LCAs	46	46
EPD	65	65

¹ Wir betrachten den Umsatz einer Geschäftseinheit bezogen auf den Umsatz von Siemens, nachdem wir mindestens eine »Full-Scale-LCA«, »Screening-LCA« oder »EPD« für deren Produkte oder Systeme durchgeführt haben. Eine produktbezogene Abdeckung wird nicht berechnet.

Kritische Materialien

In ihrem Bericht »Kritische Rohstoffe in der EU« hat die EU-Kommission die 20 wichtigsten kritischen Rohstoffe identifiziert, damit High-Tech Industrien sich auf die zukünftige Verfügbarkeit konzentrieren. Um auf zukünftige mit kritischen Materialien verbundene Risiken besser vorbereitet zu sein – seien es ökologische oder toxikologische Auswirkungen oder künftiges Verknappungspotenzial – haben wir unsere Bewertungsmethode für kritische Materialien transformiert und weltweit ausgerollt. Das Tool unterstützt Komponenten- und Produkttechniker dabei, die richtige Materialentscheidung zu treffen. Es bietet Hilfestellung bei der Entscheidung für eine Reduzierung oder Vermeidung bestimmter Materialien. Die Einkaufsmengen von acht kritischen Materialien werden mithilfe einer Supply-Chain-Datenbank analysiert. Basierend darauf zeigt die Analyse im Vergleich zum Basisjahr 2015 eine leichte Erhöhung aufgrund verbrauchsbedingter Preissteigerungen. In 2017 wurde ein erster Strategieworkshop mit einer der Divisionen durchgeführt mit dem Ziel, die Menge an kritischen Materialien zu reduzieren. Weitere Workshops sind für 2018 in Planung.

7 – Verantwortungsbewusste Geschäftspraktiken



Globale Wertschöpfungsketten beeinflussen Arbeitsbedingungen und Produktionsprozesse, was eine zusätzliche Herausforderung für die Entscheidungsfindung, die Beteiligung von Behörden auf verschiedenen Ebenen und für Überwachungsprozesse bedeutet. Unsere Geschäftspraktiken, denen wir verpflichtet sind, basieren auf Integrität, Fairness, Transparenz und Verantwortlichkeit. Sie bilden die Kernprinzipien für alle unsere Aktivitäten in den Bereichen Compliance und Betrugsbekämpfung, Supply Chain Management und Menschenrechte.

Unsere verantwortungsvollen Geschäftspraktiken haben einen starken bis mittleren Einfluss auf SDG 8 »Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum«, SDG 12 »Nachhaltiger Konsum und Produktion«, SDG 16 »Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen« sowie SDG 17 »Partnerschaften zur Erreichung der Ziele«.

7.1 Compliance

Bei Siemens verfolgen wir einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber Korruption, Wettbewerbsverstößen und anderen Verstößen gegen anwendbares Recht. Wenn es dazu kommt, reagieren wir konsequent und mit Nachdruck. Für Integrität einzustehen bedeutet für uns: Überall dort, wo wir geschäftlich tätig sind, handeln wir in Übereinstimmung mit unseren Werten »Verantwortungsvoll – Exzellent – Innovativ«. Ein wesentliches Element von Integrität ist Compliance – das Einhalten von Gesetzen und unseren eigenen internen Regelungen.

SDG 16 »Frieden, Gerechtigkeit und Starke Institutionen« enthält einen Aufruf für Unternehmen, Korruption und Bestechung in all ihren Ausprägungen entscheidend zu reduzieren. Das wiederum fördert einen fairen Wettbewerb, der innovationsorientierten Unternehmen wie Siemens zugutekommt. Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung gekoppelt mit starken Compliance-Systemen schützen Unternehmen, ihre Mitarbeiter und Aktionäre vor dem Risiko möglichen Fehlverhaltens. Entwicklungsländer und ihre Bevölkerung können in hohem Maße von einer Eindämmung der Korruption profitieren. Da Korruption die Wirtschaft und eine nachhaltige Entwicklung hemmt, können Maßnahmen zu ihrer Bekämpfung zur Verwirklichung aller SDGs beitragen.

Wir haben ein bestimmtes Programm, um Integrität und Compliance in den Köpfen und im Handeln aller Siemens-Mitarbeiter und externen Stakeholder zu verankern, und wir halten unternehmensweite Integritätsdialoge ab. Von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern verlangen wir, dass sie unsere Verhaltensstandards einhalten, einschließlich derjenigen, die Korruption und fairen Wettbewerb betreffen.

Über unsere Unternehmensgrenzen hinweg und in Zusammenarbeit mit anderen Organisationen, verpflichten wir uns außerdem dazu, im Zuge unserer Collective Action Aktivitäten, Korruption in unseren Märkten zu bekämpfen und fairen Wettbewerb zu fördern.

Unsere Business Conduct Guidelines legen dar, wie wir unsere Compliance-Aufgaben erfüllen. Sie dienen auch als Ausdruck unserer Werte und bilden die Grundlage für detaillierte interne Regelungen. Für alle Mitarbeiter weltweit sind die Business Conduct Guidelines bindend.

Unser Compliance-System soll sicherstellen, dass unsere Geschäftspraktiken weltweit im Einklang mit diesen Richtlinien stehen und geltendes Recht einhalten. Zu diesem Zweck und zum Schutz vor Compliance-Risiken basiert unser Compliance-System auf drei Säulen: Vorbeugen, Erkennen und Reagieren.¹

Wir arbeiten mit zahlreichen internationalen und nationalen Organisationen rund um den Globus zusammen, um Korruption zu bekämpfen und fairen Wettbewerb zu fördern (siehe nachfolgenden Abschnitt über »Collective Action«). Wir arbeiten mit externen Stakeholdern des privaten Sektors, der Regierung und der Zivilgesellschaft zusammen. Dazu zählt unser Engagement im UN Global Compact, eine Initiative, die Unternehmen weltweit dazu bewegen will, nachhaltige und sozial verantwortliche Richtlinien einzuführen und über deren Umsetzung zu berichten sowie das Weltwirtschaftsforum mit seiner »Partnering Against Corruption Initiative« (PACI). Wir unterstützen aktiv das Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption und die »Anti-Bribery-Convention« der »Organization for Economic Cooperation and Development« (OECD). Wir nehmen eine führende Rolle in der Anti-Korruptions-Task-Force des Business and Industry Advisory Committees bei der OECD (OECD-BIAC) ein. Unser Chief Compliance Officer ist seit 2013 Vorsitzender dieser Task Force. Darüber hinaus wurde er während der deutschen G20-Präsidentschaft 2017 zum Vorsitzenden der B20-Arbeitsgruppe »Verantwortungsvolles wirtschaftliches Handeln und Korruptionsbekämpfung« ernannt. Die zehn Prinzipien des UN Global Compact und die anderen Initiativen bieten Orientierung für unsere unternehmenseitige Arbeit in diesem Bereich.

Siemens ist in nahezu jedem Land der Welt tätig – wobei seine Kunden sowohl dem privaten als auch dem öffentlichen Sektor angehören und die unterschiedlichsten Industriezweige abdecken. Zum 30. September 2017 hatte das Unternehmen weltweit rund 372.000 Beschäftigte. Dementsprechend komplex ist das Umfeld in dem unser Unternehmen sein Geschäft und damit auch seine Compliance-Aktivitäten durchführt. Unsere weltweiten Geschäftsaktivitäten unterliegen zahlreichen nationalen Rechtssystemen und verschiedenen politischen, sozialen und kulturellen Rahmenbedingungen, die sich in einem stetigen Wandel befinden.

Um effektiv zu sein, muss sich unser Compliance-System an geschäftsspezifische Risiken und mehrere lokale gesetzliche Anforderungen anpassen. Da wir neue Technologien entwickeln und auf den Markt bringen, müssen wir unseren Vorsprung durch ein Compliance-System sichern, das auch diesbezüglich anpassbar ist. Dabei reichen die Aufgaben von der Erstellung themenspezifischer Compliance-Vorschriften und -Prozesse bis hin zur Unterstützung der Mitarbeiter durch Informationen, Schulung und Compliance-Beratung. Diese Maßnahmen werden weltweit von unseren Compliance Officern und Experten vor Ort umgesetzt.

Exportkontrollen und Sanktionen sind bestimmte Compliance-Risiken und die Durchsetzung der Vorschriften ist in diesem Bereich strikter geworden. Aus diesem Grund hat der Siemens-Vorstand beschlossen, mit Wirkung vom 1. Juli 2017 die Exportkontrolleinheit in die globale Compliance-Funktion unter der Leitung des Chief Compliance Officer zu integrieren. Das Bündeln regulatorischer Risiken wird dazu beitragen, das Maß an Sicherheit für das Geschäft unseres Unternehmens zu erhöhen.

¹ Die in diesem Kapitel beschriebenen Elemente des Siemens Compliance Systems wurden oder werden in den neu erworbenen oder gegründeten voll konsolidierten Siemens-Einheiten eingeführt.

Managementansatz

Die unternehmensweite Compliance-Struktur kombiniert eine starke Governance auf Konzernebene mit dem Einsatz qualifizierter Compliance Officer, die dafür sorgen, dass das Compliance-System in den Geschäftseinheiten weltweit umgesetzt wird. Sie arbeiten eng mit Mitarbeitern und Führungskräften zusammen, die persönliche Verantwortung für Compliance in ihren jeweiligen Einheiten tragen.

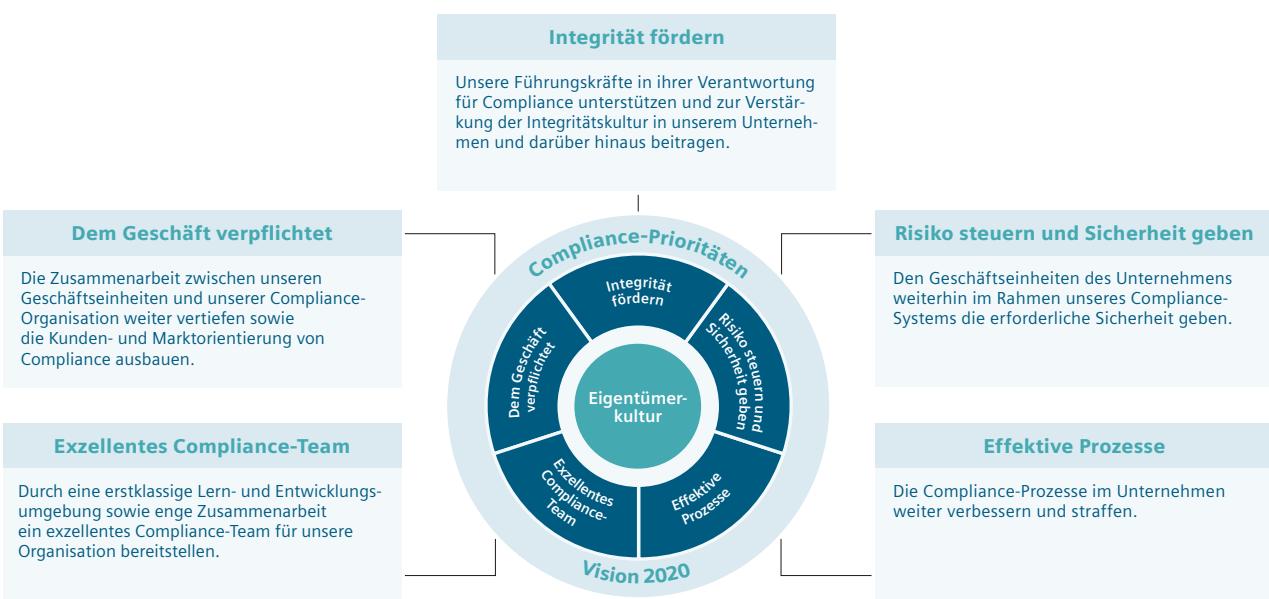
Diese Verantwortung liegt nicht nur bei der Geschäftsleitung. Alle Führungskräfte müssen unsere Verpflichtung zu Compliance verkörpern und sicherstellen, dass Geschäftsentscheidungen und Handlungen in ihrem Zuständigkeitsbereich stets im Einklang mit den entsprechenden gesetzlichen Anforderungen sowie unseren eigenen Werten und Richtlinien stehen. Die Siemens Führungskräfte des oberen und mittleren Managements demonstrieren ein starkes Bekenntnis zu Compliance. Seit dem Korruptionsskandal bei Siemens wurde im Laufe der letzten zehn Jahre eine klare und deutliche Botschaft vermittelt. Compliance und Integrität sind tief in unserer Unternehmenskultur verankert.

Compliance-Prioritäten für das Geschäftsjahr 2017

Unsere Compliance-Prioritäten bilden die Basis für die konstante Entwicklung und Verbesserung unseres Systems. Wir überwachen sorgfältig die sich ständig verändernden Anforderungen im Compliance-Umfeld und setzen alles daran, diese zu erfüllen. Zu den Herausforderungen diesbezüglich gehören Veränderungen der Marktbedingungen und die Compliance-Risiken unserer Geschäftsaktivitäten.

Unsere Compliance-Prioritäten ab dem Geschäftsjahr 2015 sind mit kurzen Erläuterungen in der folgenden Abbildung dargestellt. Sie wurden im Einklang mit der Vision 2020, dem Strategieprogramm von Siemens, entwickelt, um eine verlässliche und langfristige Perspektive für die Entwicklung unserer Compliance-Aktivitäten zu schaffen. Die Eigentümer-Kultur ist ein Eckpfeiler der Vision 2020 und der Compliance. Diese Prioritäten werden durch Schwerpunktbereiche und bestimmte Aktivitäten für jedes Geschäftsjahr ergänzt und dienen auch im Geschäftsjahr 2017 als Richtlinie für unsere Arbeit. Sie bilden die Grundlage für Mitarbeiterziele, die im Rahmen eines jeden Performance-Management-Prozesses (PMP) geprüft werden. Jeder Compliance-Mitarbeiter wird aktiv dazu angehalten und verpflichtet, zur Weiterentwicklung des Compliance-Systems beizutragen.

Compliance-Prioritäten



Resultate im Geschäftsjahr 2017

Ein neuer Compliance-Prozess für die Projektausführung hat die Zusammenarbeit zwischen unseren Projektmanagern und Compliance Officern verbessert. Sie arbeiten gemeinsam daran, strukturierte Compliance-Risiko-Bewertungen zu erstellen und Maßnahmen zur Eingrenzung der Risiken an verschiedenen Stellen in der Phase der Projektausführung zu identifizieren. Um Compliance umfassender in den gesamten Lebenszyklus des Projektmanagements zu integrieren, haben wir Möglichkeiten erarbeitet, um die Rolle von Compliance in der Projektvertriebsphase zu stärken.

Fortschritte, die in einigen anderen Bereichen erzielt wurden:

- Anwendung von Analytik für das Risikomanagement mithilfe von Big-Data-Visualisierung und Data Mining;
- Arbeit an der Entwicklung von Compliance-Pakten für Konsortienprojekte – um die Zusammenarbeit mit Partnern zu erleichtern und das Bewusstsein für dieses Thema zu schärfen;
- Aufnahme des Themas Menschenrechte in das Siemens-Compliance-System (siehe Kapitel → **MENSCHENRECHTE** in diesem Bericht);
- Verbesserungen im Compliance-Trainingsprogramm für Mitarbeiter im Hinblick auf den risikobasierten Ansatz und die weiteren Anpassungsmöglichkeiten an spezifische rechtliche und geschäftliche Themen.

Compliance-Training und Compliance-Performance

Alle Führungskräfte und Mitarbeiter in Funktionen mit besonderem Risikoprofil müssen Compliance-Schulungen absolvieren. Anhand der unternehmensweiten Definition »sensitiver Funktionen« identifizieren die Compliance Officer der verantwortlichen Unternehmenseinheiten die teilnahmepflichtigen Führungskräfte und Mitarbeiter und stellen deren Teilnahme an den Schulungen sicher. Sie prüfen und bestätigen die Erfüllung dieser Vorgaben in regelmäßigen Abständen.

Unser unternehmensweites Compliance-Trainingsprogramm besteht aus Präsenzschulungen und webbasierten Trainings. Unser jährlich stattfindender Integritätsdialog soll den zentralen Stellenwert, der den Themen Integrität und Compliance bei Siemens zukommt, sichern. Diese unternehmensweite Initiative bietet Führungskräften ein Forum, um sich mit ihren Teams über aktuelle Compliance-Fragen auszutauschen. Im Geschäftsjahr 2017 haben wir die Option kurzer »Integrity Moments« ergänzt, über die in regulären Meetings berichtet werden kann.

Ziel ist es, das Bewusstsein für Compliance-Themen aufrecht zu erhalten. Es beginnt mit der Orientierung, die neue Mitarbeiter erhalten und setzt sich fort mit Weiterbildungen und Auffrischungskursen, gefolgt von kontinuierlicher Intensivierung der Integritätskultur durch die Führungskräfte. Seit dem Geschäftsjahr 2017 müssen die Compliance Officer der Leitländer und Divisionen (in enger Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung) Roadmaps für das Compliance-Training über einen Zeitraum von zwei Jahren erstellen und umsetzen. Diese sollen alle für ihre Einheiten relevanten Trainingsmaßnahmen beinhalten.

In regelmäßigen Befragungen ermitteln wir, wie die Siemens-Mitarbeiter das Thema Compliance wahrnehmen. Die Ergebnisse aus dem Geschäftsjahr 2017 zeigen die weiterhin positive Compliance-Wahrnehmung unserer Mitarbeiter.

Compliance Risk Management

Compliance-Risiken in einzelnen Siemens-Gesellschaften weltweit werden durch den Prozess des Compliance Risk Assessment (CRA) aufgedeckt. Die CEOs, die zuständigen Führungskräfte und Compliance Officer der jeweiligen Unternehmen sind verpflichtet, die Compliance-Risiken für ihre Einheiten in regelmäßigen Abständen systematisch zu bestimmen und zu bewerten.

Seit dem Geschäftsjahr 2014 wird das CRA auf zwei Arten durchgeführt:

- In ungeraden Jahren – erstmals im Geschäftsjahr 2015 – für Leitländer, Divisionen und Healthineers;
- In geraden Jahren in sogenannten Hochrisikoländern als Ergänzung der Analysen auf der Ebene der Leitländer/ Divisionen und von Healthineers, mit vertieften Risikoanalysen für ausgewählte Länder. Diese Länder identifizieren wir vorab basierend auf der Bewertung von externen und internen Compliance-Risiken.

Dementsprechend haben wir das CRA im Geschäftsjahr 2017 für Leitländer, Divisionen sowie Healthineers durchgeführt. Im vergangenen Jahr haben wir neben den in 2015 festgelegten Kernthemen (Antikorruption, Kartellrecht, Datenschutz und Geldwäschebekämpfung) auch die menschenrechtliche Risikolage bei der Analyse berücksichtigt.

Die CRA-Ergebnisse wurden in die Compliance-Risikoanalyse auf Konzernebene einbezogen, die zum Ziel hat, systematische und weltweit wiederkehrende Compliance-Risiken für das Unternehmen möglichst frühzeitig aufzuspüren. Die Analyse auf Konzernebene berücksichtigt zusätzliche Faktoren wie die Erkenntnisse aus den Compliance-Kontrollen und aus den fallbezogenen Untersuchungen. Aus den konsolidierten Analyseergebnissen ermitteln wir die Compliance-Risiken für das gesamte Unternehmen und stellen sie unseren Geschäftseinheiten zur Verfügung. Relevante Risiken werden dem Enterprise Risk Management (ERM) des Unternehmens gemeldet und Maßnahmen zur Risikoverringerung werden erarbeitet und umgesetzt.

Die Identifizierung von globalen Compliance-Risiken in einzelnen Siemens Einheiten und die konzernweiten Compliance-Risikoanalysen werden ergänzt durch einen fachübergreifenden Austausch während des Compliance Risk Radar Meetings und dem jährlichen Corporate Compliance Risk Workshops. Hierbei analysieren unterschiedliche Stakeholder systematische und wiederkehrende Compliance-Risiken.

Geschäftspartner und Lieferanten

Die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern wie Handelsvertretern, Zollagenten, Beratern, Distributoren, Vertriebspartnern und Wiederverkäufern ist Teil unserer Unternehmensaktivität, jedoch kann Siemens für Handlungen seiner Geschäftspartner rechtlich zur Verantwortung gezogen werden. Wir haben einen verpflichtenden Prozess und ein dazugehöriges Tool für die Compliance Due Diligence der Geschäftspartner. Er unterstützt alle Siemens-Einheiten bei der Durchführung einer risikoorientierten Integritätsprüfung von Geschäftspartnern. Entscheidungen über eine Geschäftspartnerbeziehung sind transparent und risikoorientiert, basierend auf Due-Diligence-Verfahren höchster Qualität. Abhängig von der Risikoklassifizierung können sie die Auditierung von Geschäftspartnern durch die Siemens-Auditfunktion oder externe Dienstleister beinhalten.

Jede Siemens-Einheit ist für ihre eigenen Geschäftspartner verantwortlich. Sie müssen sorgfältig ausgewählt und während der gesamten Geschäftsbeziehung angemessen überwacht und betreut werden. Wie zuvor berichtet, haben wir für Siemens-Lieferanten und Geschäftspartner einen einheitlichen vertraglich festgeschriebenen Verhaltenskodex. Geschäftspartner und Lieferanten erhalten eine Schulung zum Thema Compliance und Integrität zusammen mit Hintergrundinformationen über die Anforderungen.

Compliance-Kennzahlen

Compliance-Kennzahlen¹

	Geschäftsjahr	
	2017	2016
Gemeldete Compliance-Fälle	667	675
Disziplinarmaßnahmen	217	233
davon Abmahnungen	120	112
davon Entlassungen	79	96
davon andere ²	18	25

¹ Fortgeführte und nicht fortgeführte Aktivitäten.

² Umfasst den Verlust variabler und freiwilliger Vergütungskomponenten, Versetzungen und Suspendierungen.

Hinweisgeber

Das Hinweisgebersystem »Tell us« und der unabhängige Ombudsman des Unternehmens bilden zwei geschützte Meldewege, über die sowohl unsere Mitarbeiter als auch externe Dritte Verstöße gegen externe und interne Regeln melden können. Diese Meldungen werden an unsere Compliance-Organisation weitergeleitet. Darüber hinaus kann mögliches Fehlverhalten auch direkt, über den Vorstand oder über Führungskräfte an die Compliance-Organisation gemeldet werden, insbesondere an die Compliance Officer in den einzelnen Unternehmenseinheiten.

Unsere Mitarbeiter nutzen diesen Meldeweg regelmäßig. Im Geschäftsjahr 2017 wurden rund 667 Compliance-Fälle, die weitere Sachverhaltsermittlungen oder Untersuchungen erforderten, gemeldet. Wir glauben, dass der Rückgang gegenüber dem Vorjahr (675) im Bereich normaler Schwankungen liegt. Die Gesamtzahl der Disziplinarmaßnahmen wegen Compliance-Verstößen belief sich im Geschäftsjahr 2017 auf 217 (im Vorjahr 233). Die Anzahl der Disziplinarmaßnahmen in einem Geschäftsjahr bezieht sich nicht notwendigerweise auf die im selben Zeitraum gemeldeten Compliance-Fälle: Disziplinarmaßnahmen werden häufig nicht in dem Jahr durchgeführt, in dem die zugrunde liegenden Fälle gemeldet wurden. Ursache dafür ist, dass die Untersuchung und das ordnungsgemäße Verfahren eine längere Zeit beanspruchen. Zudem kann ein Compliance-Fall zu mehreren oder auch zu gar keinen Disziplinarmaßnahmen führen.

Auch dieses Mal bestätigen die Ergebnisse aus unserer Sicht, dass unser Compliance-System richtig konzipiert ist und wirksam umgesetzt wird. In Anbetracht der Art unserer Geschäftstätigkeit, der Rahmenbedingungen, unter denen wir arbeiten und der Vielzahl von unterschiedlichen geografischen Regionen schätzen wir die Anzahl dieser Verstöße als nicht ungewöhnlich ein.

Externe Überprüfung der Siemens-Compliance

Wie bereits berichtet, hat die Anwaltskanzlei Gibson, Dunn & Crutcher LLP (»Gibson Dunn«) im Geschäftsjahr 2015 eine unabhängige Überprüfung durchgeführt. Diese war nicht auf eine vollständige Überprüfung aller Geschäftsfelder, aller Geschäftsaktivitäten oder aller Märkte ausgelegt. Stattdessen konzentrierte Gibson Dunn die Überprüfung zielgerichtet auf eine begrenzte und nach Risikogesichtspunkten getroffene Auswahl von Projekten, Divisionen und Ländern sowie auf die Zentrale des Unternehmens. Gibson Dunn fasste die Reichweite, Methodik und die Ergebnisse der Prüfung in einem Bericht zusammen und bescheinigte, dass das Compliance-System von Siemens angemessen konzipiert ist und umgesetzt wird, um Verstöße bei Siemens gegen den Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) der USA und andere Antikorruptions-Regelungen zu verhindern, aufzudecken und entsprechend darauf zu reagieren.

Collective Action und die Siemens-Integritätsinitiative

Wenn wirkliche Fortschritte im Kampf gegen Korruption und für fairen Wettbewerb erzielt werden sollen, müssen viele Stakeholder gemeinsam handeln. Die weltweite Siemens-Integritätsinitiative sieht über 100 Millionen US-Dollar für die Unterstützung von Organisationen und Projekten vor, die Korruption und Betrug durch Collective Action, Aufklärung und Schulung bekämpfen. Die Siemens-Integritätsinitiative konzentriert sich auf die Unterstützung von Projekten mit deutlichem Geschäftsbezug, die auf objektive und messbare Ergebnisse abzielen und skalierbar wie auch wiederholbar sind. Bis Ende Geschäftsjahr 2017 haben wir rund 70 Millionen US-Dollar für 55 Projekte weltweit bereitgestellt. Diese sind in unseren jährlichen Siemens Integrity Initiative Berichten zusammengefasst.

Die Siemens-Integritätsinitiative bildet ein Element des Vergleichs zwischen Siemens und der Weltbank in 2009 sowie des Vergleichs zwischen Siemens und der Europäischen Investitionsbank (EIB) in 2013.

Geschäftsjahr 2018

Die oben beschriebenen Compliance-Prioritäten werden unsere Arbeit weiterhin leiten und durch unsere Schwerpunkte für das Geschäftsjahr 2018 konkretisiert. Die geplanten Maßnahmen für das Geschäftsjahr 2018 umfassen unter anderem die Integration der Exportkontrollthemen in das Compliance-System und die Compliance-Organisation. Eine spezialisierte Abteilung mit einem starken Expertenteam wird unser Unternehmen in diesen Fragen besser unterstützen können. Wir werden weiterhin unsere Geschäftspartner-Due-Diligence verbessern und Möglichkeiten der Digitalisierung und Datenanalyse für eine bessere Risikobewertung prüfen. Darüber hinaus werden wir die Entwicklung von webbasierten Compliance-Trainingsprogrammen für unsere Mitarbeiter fortsetzen. Diese werden bestimmte Themen fokussieren und gleichzeitig allgemeine Themen adressieren. Es wird einen neuen webbasierten Auffrischungskurs zu den Business Conduct Guidelines mit Schwerpunkt auf Interessenkonflikten geben. Dieser wird alle zwei Jahre wiederholt, um der Bedeutung dieses Themas Nachdruck zu verleihen. Außerdem planen wir den Start der dritten Förderrunde der Siemens-Integritätsinitiative im Geschäftsjahr 2018. Diese wird der Öffentlichkeit durch eine Pressemitteilung und auf unserer eigenen Webseite bekannt geben.  WWW.SIEMENS.COM/INTEGRITY-INITIATIVE

7.2 Lieferkette

Siemens strebt eine ganzheitliche Rolle in den Wirtschaftssystemen und Gesellschaften an, in denen wir tätig sind. Hauptziel der Aktivitäten im Supply Chain Management (SCM) bei Siemens ist es, einen wesentlichen und nachhaltigen Wertbeitrag für den Erfolg unseres Geschäfts zu erbringen. Die vier Elemente dieses Wertbeitrages sind: Produktivität, Qualität, Verfügbarkeit und Innovation. Unser Lieferantennetzwerk ist weit verzweigt. Wir arbeiten mit etwa 90.000 Lieferanten in rund 150 Ländern zusammen. Im Geschäftsjahr 2017 kaufte das Unternehmen Waren und Dienstleistungen im Wert von rund 42 Mrd. € ein. Das entspricht ungefähr der Hälfte unseres Gesamtumsatzes.

Basierend auf den Prioritäten der Siemens-Divisionen hat das Supply Chain Management verschiedene Schlüsselaktivitäten festgelegt um den SCM Werteschöpfungsbeitrag zu den Zielen der »Vision 2020« zu erreichen. Seit der Reorganisation der SCM-Funktion, die 2015 abgeschlossen wurde, gibt es einen stärkeren Fokus auf das Verhältnis der Kosten der Organisation zum finanziellen Beitrag der Funktion.

Alle Einkaufsaktivitäten erfolgen innerhalb unserer Nachhaltigkeitsprinzipien. Sie sind die Leitprinzipien und bilden einen integralen Bestandteil aller relevanten Lieferantenmanagementprozesse, beispielsweise der Auswahl, Qualifizierung, Bewertung und Entwicklung unserer Lieferanten.

Verantwortungsvolles Supply Chain Management kann auf vielfältige Art und Weise zu Fortschritten in den Sustainable Development Goals (SDGs) beitragen. Laut dem UN Global Compact kann die »Lieferkette eine bedeutende Rolle für die Achtung der Menschenrechte, für gerechte Arbeitsbedingungen, Fortschritte im Umweltschutz und die Korruptionsbekämpfung spielen«. Die größten Beiträge können zum SDG 8 »Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum«, bei dem es unter anderem um Arbeitsthemen geht, sowie zum SDG 12 »Nachhaltiger Konsum und Produktion« geleistet werden. Insbesondere SDG 12 ruft Unternehmen dazu auf, nachhaltige Geschäftspraktiken zu entwickeln und verstärkt über ihre diesbezüglichen Fortschritte zu berichten. Maßnahmen können eingeleitet werden, um gegen schlechte Arbeitsbedingungen vorzugehen, die von Mindestlohnverstößen bis hin zu extremen Gefahren am Arbeitsplatz reichen, und um alle Formen von Zwangarbeit und Kinderarbeit abzuschaffen. Gesundheitsschädliche Arbeitsplatzverhältnisse können beseitigt werden. Ein verbessertes Abfallmanagement und eine Abfallreduzierung sind unerlässlich. Ein kreislaufbasierter Materialeinsatz kann den Verbrauch natürlicher Ressourcen reduzieren.

Wir erwarten von allen Zulieferern ein klares Bekenntnis zu unserem »Code of Conduct für Lieferanten und Geschäftspartner mit Mittlerfunktion« (der »Code«). Er wurde vor zehn Jahren eingeführt und geht auf den United Nations Global Compact zurück, eine freiwillige Initiative, die auf dem Bekenntnis von CEOs beruht, universelle Nachhaltigkeitsprinzipien zu implementieren und sich für die Ziele der Vereinten Nationen und die Prinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) einzusetzen. Der Code baut außerdem auf den Siemens Business Conduct Guidelines auf, die die Grundprinzipien der Nachhaltigkeit für das gesamte Unternehmen festlegen.

Entsprechend unserer Nachhaltigkeitsstrategie müssen alle Lieferanten den Code einhalten. Unter anderem erklären sie sich bereit, die Grundrechte der Mitarbeiter zu achten, hohe Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltschutzstandards zu etablieren und eine Null-Toleranz-Strategie bei Korruption und Bestechung zu verfolgen. Im Geschäftsjahr 2015 wurde der Code im Hinblick auf die Themen fairer Wettbewerb, Kartellrecht, Rechte am geistigen Eigentum und Interessenkonflikte aktualisiert. Im Rahmen der Überarbeitung wurde ein Abschnitt über die Vermeidung des Erwerbs von Konfliktmineralien hinzugefügt, also Mineralien, die in bestimmten Ländern abgebaut werden und dort vor allem bewaffneten Gruppen Gewinn bringen. Für das Geschäftsjahr 2018 prüfen wir die Notwendigkeit, unseren Code weiter zu aktualisieren, um die höchsten Menschenrechtsstandards in unserer Lieferkette zu gewährleisten.

Der Lieferantenmanagementprozess bei Siemens bietet eine große Bandbreite an Verfahren und Tools, um Transparenz und Aufmerksamkeit im Hinblick auf Ausgaben, Lieferanten sowie Risiken und Chancen in der Lieferkette zu gewährleisten. Er hilft Führungskräften, das Potenzial unseres Lieferantennetzwerks voll auszuschöpfen.

Zu den zentralen Aspekten des Prozesses gehört die Anwendung strenger Kriterien für die Lieferantenauswahl und -qualifizierung. Die Kriterien beinhalten Elemente, die für das allgemeine Risikomanagement entscheidend sind, wie finanzielle Stabilität, Qualität und Verfügbarkeit – in Verbindung mit übergreifenden Nachhaltigkeitskriterien. Sie weisen zudem auf Geschäftschancen hin, indem sie die leistungsfähigsten und qualifiziertesten Lieferanten identifizieren.

Bei einem so großen und geografisch verteilten Lieferantennetzwerk kann Siemens nicht alle Zulieferer im gleichen Maße überprüfen. So ist es beispielsweise unmöglich, überall Vor-Ort-Audits durchzuführen.

Stattdessen haben wir Risikoanalyseverfahren zur systematischen Identifizierung potenzieller Risiken in unserer Lieferkette eingeführt. Die wichtigsten Faktoren sind:

- Identifizierung von Risiken und Kategorisierung der Materialfelder;
- Einführung von Risikostufen für einzelne Länder. Diese werden anhand von Nachhaltigkeitsindikatoren für Schlüsselbereiche wie Einhaltung der Gesetze, Korruption und Bestechung, Menschenrechte am Arbeitsplatz, Kinderarbeit etc. festgelegt. Dabei greifen wir auf Informationen von international anerkannten Organisationen zurück;
- verschiedene strategische Maßnahmen, zum Beispiel die spezielle Vorbereitung von Projekten mit großem lokalem Einkaufsvolumen.

Diese risikobasierte Analyse umfasst Daten von Selbsteinschätzungen von Lieferanten, Risikoeinschätzungen durch unsere Einkaufsorganisation, Prüfungen der Lieferantenqualität durch interne Qualitätsprüfer sowie Nachhaltigkeits-Audits durch externe Prüfer.

Nachhaltigkeits-Selbsteinschätzungen¹

(Anzahl)	Geschäftsjahr	
	2017	2016
Europa, GUS ² , Afrika, Naher und Mittlerer Osten	833	1.157
Amerika	351	684
Asien, Australien	1.243	2.377
Gesamt	2.427	4.218

(Ergebnisse)	Geschäftsjahr	
	2017	2016
Kategorie »grün« (keine Abweichungen)	1.402	2.974
Kategorie »gelb« (geringfügige Abweichungen) ³	–	686
Kategorie »rot« (Verdacht auf gravierende Abweichungen) ³	683	558
Gesamt⁴	2.427	4.218

¹ Durchführung hauptsächlich bei Lieferanten aus Nicht-OECD-Staaten mit einem Einkaufsvolumen von >50.000 Euro pro Jahr. Fragebögen, die im Berichtszeitraum initiiert, abgeschlossen und beendet wurden.

² Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.

³ Klärung der Situation durch den bezeichneten Käufer, Vereinbarung von Abhilfemaßnahmen innerhalb eines bestimmten Zeitraums oder Durchführung eines externen Nachhaltigkeitsaudits.

⁴ Gesamtsumme enthält 342 Selbsteinschätzungen bei Siemens Gamesa Renewable Energy ohne weitere Aufteilung nach Kategorien.

Die Nachhaltigkeits-Selbsteinschätzungen sind Teil des Lieferantenqualifizierungsprozesses, der regelmäßig überprüft und im Bedarfsfall aktualisiert wird, um neue Normen und Regelungen zu berücksichtigen. Neue potenzielle Lieferanten durchlaufen einen

Qualifizierungsprozess, während bereits vorhandene alle drei Jahre neu bewertet werden. Aufgrund der Einführung einer neuen Siemens-weiten strategischen Einkaufsplattform und der dafür notwendigen Anpassungen an Systemen und Prozessen haben wir im aktuellen Berichtszeitraum 2017 weniger Nachhaltigkeits-Selbsteinschätzungen durchgeführt. Zusätzlich notwendige Selbsteinschätzungen werden deshalb im Geschäftsjahr 2018 entsprechend nachgeholt.

Lieferantenqualitätsaudits mit Nachhaltigkeitsfragen		
(Anzahl)	Geschäftsjahr	
	2017	2016
Europa, GUS ¹ , Afrika, Naher und Mittlerer Osten	372	470
Amerika	186	224
Asien, Australien	383	254
Gesamt	941	948

¹ Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.

Prüfungen zur Qualität von Lieferanten beinhalten Fragen zur Nachhaltigkeit, die alle Aspekte und Anforderungen des Codes abdecken. Im Geschäftsjahr 2017 haben wir weltweit 941 Audits vor Ort durchgeführt und konnten so unser Vorjahresniveau halten.

Externe Nachhaltigkeits-Audits		
(Anzahl)	Geschäftsjahr	
	2017	2016
Europa, GUS ¹ , Afrika, Naher und Mittlerer Osten	108	68
Amerika	53	50
Asien, Australien	241	202
Gesamt	402	320

Geschäftsjahr		
(Vereinbarte Verbesserungsmaßnahmen) ²	2017	2016
Einhaltung der Gesetze/Verbote von Korruption und Bestechung	1.373	1.063
Achtung der Grundrechte der Mitarbeiter	3.032	2.371
Verbot von Kinderarbeit	215	185
Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter	3.605	2.679
Umweltschutz	411	422
Lieferkette	403	316
Gesamt³	9.054	7.036

¹ Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.

² Mit Lieferanten vereinbarte Verbesserungsmaßnahmen beziehen sich entweder auf tatsächliche Abweichungen vom Code of Conduct für Siemens Lieferanten oder auf strukturelle Verbesserungen von Managementsystemen sowie das Fehlen spezifischer Prozesse und Richtlinien beim Lieferanten.

³ Gesamtsumme enthält 15 vereinbarte Verbesserungsmaßnahmen bei Siemens Gamesa Renewable Energy aus externen Nachhaltigkeits-Audits ohne weitere Aufgliederung nach Kategorien.

Externe Nachhaltigkeitsaudits sind die wirkungsvollste Methode, die Nachhaltigkeitsleistung unserer Lieferanten zu überprüfen. Sie werden durch einen unserer externen Auditdienstleister durchgeführt und als Kontrollmechanismus für Lieferanten mit einer hohen Risikoeinschätzung verwendet. Im Geschäftsjahr 2017 haben wir die Zahl der durchgeführten Nachhaltigkeits-Audits von 320 auf 402 erhöht – ein Anstieg von 26%.

Die steigende Anzahl von externen Nachhaltigkeits-Audits geht mit der Ausweitung unserer »Global Value Sourcing Initiative« einher. Sie soll die lokale Präsenz in unserer Lieferkette stärken und bis 2020 unser Einkaufsvolumen in Schwellenländern von aktuell 27% auf 35% erhöhen.

Zur Überwachung können Audits wiederholt oder Nachfolge-Audits durch unsere externen Auditdienstleister durchgeführt werden. Ferner besteht die Möglichkeit, dass die verantwortlichen Einkaufsabteilungen bei Siemens eine Reihe von Verbesserungsmaßnahmen mit dem Lieferanten vereinbaren.

Während des Prozesses bleiben wir unseren Partnerschaften mit unseren Lieferanten verpflichtet und helfen ihnen, sich zu verbessern. Wenn jedoch Probleme fortbestehen und/oder sie keine Bereitschaft zeigen, notwendige Abhilfemaßnahmen zu ergreifen, streichen wir sie von unserer Lieferantenliste.

Im Geschäftsjahr 2015 haben wir mit der »Central Warning Message«-einen verschärften Prozess eingeführt, der eine schnellere und effizientere Reaktion auf Verstöße gegen die Anforderungen des Codes ermöglicht. Lokale Sperrungen werden der zentralen SCM-Organisation gemeldet. Dort wird dann über die Notwendigkeit einer weltweiten Sperrung zentral entschieden.

Im Dezember 2016 wurde ein neues Auswahlverfahren für Auftragnehmer eingeführt. Es wurde gemeinsam von Supply Chain Managern und EHS-Experten (Environment, Health & Safety) erarbeitet. EHS-Experten müssen die Antworten von potenziellen Auftragnehmern auf spezifischen Fragebögen zu Gesundheits- und Sicherheitsfragen zunächst bestätigen, bevor diese in unseren Lieferantenstamm aufgenommen und eingesetzt werden können.

Zu den künftigen Zielthemen unseres Programms für Nachhaltigkeit in der Lieferkette gehören die Menschenrechte, der Kohlendioxidausstoß sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Wir prüfen die Möglichkeit, ein Risikoidentifizierungs-Tool für Menschenrechte einzusetzen, um diesen Bereich zu unterstützen.

Im Rahmen des Siemens CO₂-Neutralitätsprogramms und unserer Berichterstattung an den CDP erheben und veröffentlichen wir seit dem Geschäftsjahr 2016 die vorgelagerten Treibhausgasemissionen (Scope3-Upstream Emissionen), also indirekte Emissionen von Einheiten oder Aktivitäten, die sich weder im Besitz

der berichtenden Einheit befinden noch ihrer Kontrolle unterstehen). Wir haben begonnen, unsere CO₂-Emissionen in ausgewählten Materialbereichen und bei bestimmten Lieferanten noch eingehender zu untersuchen. Dies wird uns bei der Auswahl von Lieferanten unterstützen, mit denen wir gemeinsam daran arbeiten können, den Kohlendioxidausstoß von unseren zugekauften Produkten zu reduzieren.

Grundsätze zu Konfliktmineralien

Als »Konfliktmineralien« sind solche definiert, die in bestimmten Ländern abgebaut werden und dort vor allem bewaffneten Gruppen Gewinn bringen. Siemens hat eine »Konfliktmineralien-Policy« entwickelt und diese in den Einkaufsprozess integriert. Sie bietet einen einheitlichen und unternehmensweiten Standard für das Supply Chain Management in diesem Bereich. Hierbei orientiert sich unser Ansatz an den risikobasierten Anforderungen der »Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas« der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). Um die Verwendung, Quellen und Herkunft von Konfliktmineralien in unseren Lieferketten festzustellen, wollen wir die an der Kette beteiligten Schmelzhütten untersuchen. Siemens ist ein aktives Mitglied der »Responsible Minerals Initiative« (vormals »Conflict Free Sourcing Initiative«), einer Gruppe von Industrieunternehmen, die Auditprogramme zur Verfügung stellt. Siemens ermutigt Schmelzhütten, an diesen Programmen teilzunehmen und eine Zertifizierung anzustreben.

7.3 Menschenrechte

Siemens leistet einen gesellschaftlichen Wertbeitrag in nahezu jedem Land der Welt durch seine Produkte und Lösungen, nachhaltige und verantwortungsvolle Geschäftspraktiken, seine Vordenkerrolle sowie Aktivitäten im Rahmen strategischer Partnerschaften und gezielter gesellschaftlicher Initiativen. Unsere Aktivitäten wirken sich direkt und indirekt auf zahllose Menschen aus. Vor diesem Hintergrund sind wir uns unserer Verantwortung zur Achtung und Förderung der Menschenrechte bewusst. Dies stellt eine zentrale Säule unseres »Business to Society«-Konzepts dar (siehe Kapitel → **NACHHALTIGE ENTWICKLUNG VON GESELLSCHAFTEN** in diesem Bericht).

Siemens verpflichtet sich, sowohl intern als auch entlang seiner Wertschöpfungskette die Ziele der führenden internationalen Initiativen zu verfolgen, die darauf ausgerichtet sind, Menschenrechte und nachhaltige Entwicklung zu fördern. Dazu zählen der UN Global Compact und die Internationale Erklärung der Menschenrechte.

Das Thema Menschenrechte ist in nahezu allen SDGs verankert. Die Leitlinien der Vereinten Nationen zu Wirtschaft und Menschenrechten haben die Richtung vorgegeben, wie Unternehmen Menschenrechte und damit nachhaltige Entwicklung fördern können. Dies ist noch wichtiger angesichts jüngster Belege, dass ein enger Zusammenhang zwischen Korruption und Bestechung und Menschenrechtsverletzungen besteht.

SDG 8 »Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum« verurteilt Zwangsarbeit, Sklaverei, Menschenhandel und missbräuchliche Kinderarbeit und behandelt Arbeitsrechte und Arbeitsbedingungen; SDG 12 ermutigt Unternehmen, nachhaltige Praktiken einzuführen und Nachhaltigkeitsinformationen in ihre Berichtszyklen zu integrieren.

Leitlinien und Verpflichtungen

Business Conduct Guidelines

Unser Bekenntnis zur Wahrung der Menschenrechte ist in den Siemens Business Conduct Guidelines (BCGs) verankert. »Wir respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen«, heißt es dort. Die BCGs sind für alle Führungskräfte und Mitarbeiter weltweit bindend. Darüber hinaus weisen sie darauf hin, dass Siemens sich verpflichtet, mit allen Menschen unabhängig von ihrer ethnischen Zugehörigkeit, Kultur, Religion, Altersgruppe, Behinderung, Rasse, sexuellen Identität, Weltanschauung und Geschlechterzugehörigkeit zusammenzuarbeiten.

Internationale Vereinbarungen

Siemens gehört seit 2003 als aktiver Teilnehmer dem UN Global Compact an. Der Compact ist eine freiwillige Initiative, basierend auf Verpflichtungen von Unternehmensvorständen, universelle Nachhaltigkeitsprinzipien umzusetzen und zur Unterstützung der Ziele der Vereinten Nationen im Rahmen von Partnerschaften zusammenzuarbeiten. Siemens hat sich zur Einhaltung anderer internationaler Standards bekannt, einschließlich einiger, die von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), einer UN-Sondereinrichtung, festgelegt wurden.

Im Anhang der Business Conduct Guidelines heißt es:

- Wir sehen die zehn Grundsätze des United Nations Global Compact (sowie die in der Rahmenvereinbarung niedergelegten Regelungen des Internationalen Metallgewerkschaftsbundes) als bindend für das gesamte Unternehmen an und erwarten daher von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, unseren Lieferanten und Geschäftspartnern weltweit, dass sie die folgenden Abkommen sowie andere maßgebliche Regelungen anerkennen und anwenden:
 - die internationale Menschenrechtscharta, bestehend aus:
 - der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte,
 - dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte sowie
 - dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte,
 - die Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten,
 - die Trilaterale Grundsatzzerklärung der ILO zu multinationalem Unternehmen und zur Sozialpolitik,
 - die Erklärung der ILO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (vor allem in Bezug auf die folgenden Aspekte: Abschaffung von Kinderarbeit, Abschaffung von Zwangsarbeit, Verbot der Diskriminierung, Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen) sowie
 - die OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen (nach Verabschiedung der Kernelemente der UN-Leitlinien für Wirtschaft und Menschenrechte im Jahr 2011).

Siemens verpflichtet sich zur Umsetzung der UN-Leitlinien, da der weltweite Standard zur Vermeidung und Bekämpfung von negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte in Verbindung mit den geschäftlichen Aktivitäten des Unternehmens innerhalb seiner Wertschöpfungskette steht.

Internationales Übereinkommen zu den Grundrechten von Arbeitnehmern

Siemens hat sein Bekenntnis zu den Grundrechten von Arbeitnehmern in einer internationalen Rahmenvereinbarung bekräftigt, die 2012 gemeinsam mit Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften unterzeichnet wurde. Sie beinhaltet Klauseln über die Abschaffung von Zwangsarbeit, das Verbot der Diskriminierung, das Recht auf Gleichbehandlung, die Abschaffung von Kinderarbeit und die Festlegung eines Mindestbeschäftigungsalters sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen und Vereinigungsfreiheit.

Code of Conduct für Lieferanten und Geschäftspartner mit Mittlerfunktion

Die jeweiligen Geschäftspartner müssen den Code of Conduct von Siemens für Lieferanten und Geschäftspartner mit Mittlerfunktion einhalten. Er basiert hauptsächlich auf den Prinzipien des UN Global Compact und der ILO. Im Hinblick auf die Menschenrechte

betont er vor allem die grundlegenden Menschenrechte der Arbeitnehmer, einschließlich angemessener Vergütung, Versammlungsfreiheit, Gesundheits- und Sicherheitsstandards, sowie des Verbots der Diskriminierung, Zwangs- und Kinderarbeit.

Richtlinie zu Konfliktmineralien

Siemens hat eine »Konfliktmineralien-Policy« entwickelt und in seinen Einkaufsprozess integriert (Einzelheiten siehe im Kapitel → **LIEFERKETTE** in diesem Bericht).

Bewusstsein und Trainings zu Menschenrechten

Beim jährlichen Corporate-Compliance-Risiko-Workshop kommen mehrere Stakeholder zusammen, um systematische und sich wiederholende Compliance-Risiken zu analysieren. Zudem trägt dieser Schulungs-Workshop dazu bei, Bereiche zu identifizieren, für die eingehendere Analysen oder Schulungen erforderlich sind. Im Geschäftsjahr 2017 haben sich die Menschenrechte als »Bewusstseinsthema« herauskristallisiert.

Im Geschäftsjahr 2017 wurde das Modul Wirtschaft- und Menschenrechte in den Integritätsdialog aufgenommen und dient unter anderem dazu wichtige Compliance-Themen unternehmensweit zu erörtern (siehe Kapitel → **COMPLIANCE** in diesem Bericht).

Es stehen gezielte Schulungsprogramme für Gesundheit und Sicherheit, Lieferanten und bestimmte Geschäftspartner zur Verfügung und wir führen auch Schulungen zu den BCGs durch.

Beschwerdemechanismus

Siemens stellt verlässliche Kanäle zur Verfügung, über die sowohl interne als auch externe Personen Compliance-Verstöße melden können. Diese sind im Kapitel → **COMPLIANCE** in diesem Bericht beschrieben.

Dialog und Einbindung externer Anspruchsgruppen

Menschenrechtsfragen sind mitunter schwer zu identifizieren und zu lösen. Ein offener und konstruktiver Dialog mit Peer-Group-Unternehmen ist hilfreich zur Erörterung von Fortschritten, der Herausforderungen und Lösungen und zur Identifizierung von Möglichkeiten für ein gemeinsames Vorgehen. Wir glauben, dass wir auf diese Weise schneller Fortschritte machen als im Alleingang. Im Jahr 2017 haben wir uns der Global Business Initiative on Human Rights (GBI) angeschlossen, einer gemeinnützigen Organisation unter der Leitung einer Kerngruppe von 18 Großkonzernen aus aller Welt. Die GBI will »die Menschenrechte in einem wirtschaftlichen Kontext durch branchenübergreifendes Peer-Learning, Kontaktaufnahme und Kapazitätsbildung und durch Erarbeitung von Richtlinien fördern«.

Weitere Koalitionen zum Thema Wirtschaft und Menschenrechte bestehen mit dem World Business Council for Sustainable Development (Weltwirtschaftsrat für Nachhaltige Entwicklung), einer von Unternehmensvorständen geführten Organisation von 200 führenden Unternehmen, mit econsense, dem Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e.V., sowie dem UN Global Compact.

Governance und Managementstrukturen für Menschenrechte

Unser Engagement für die Achtung der Menschenrechte und die Umsetzung der Leitlinien der UN zu Wirtschaft und Menschenrechte wird von der Spalte aus geleitet. Unsere Arbeit auf dem Gebiet der Menschenrechte wird vom Siemens-Vorstand, dem Siemens Sustainability Board sowie von den Leitern unserer Divisionen und Landesgesellschaften überwacht. Darüber hinaus berichtet unser Chief Compliance Officer an den Aufsichtsrat.

Im Oktober 2016 hat das Siemens Sustainability Board die Nachhaltigkeits- und Compliance-Abteilungen angewiesen, gemeinsam daran zu arbeiten, unternehmensbezogenes Führungsverhalten zum Thema Menschenrechte offiziell zu organisieren und den Menschenrechtsaspekt unternehmens- und weltweit zu stärken.

Bereiche mit den stärksten Auswirkungen auf die Menschenrechte

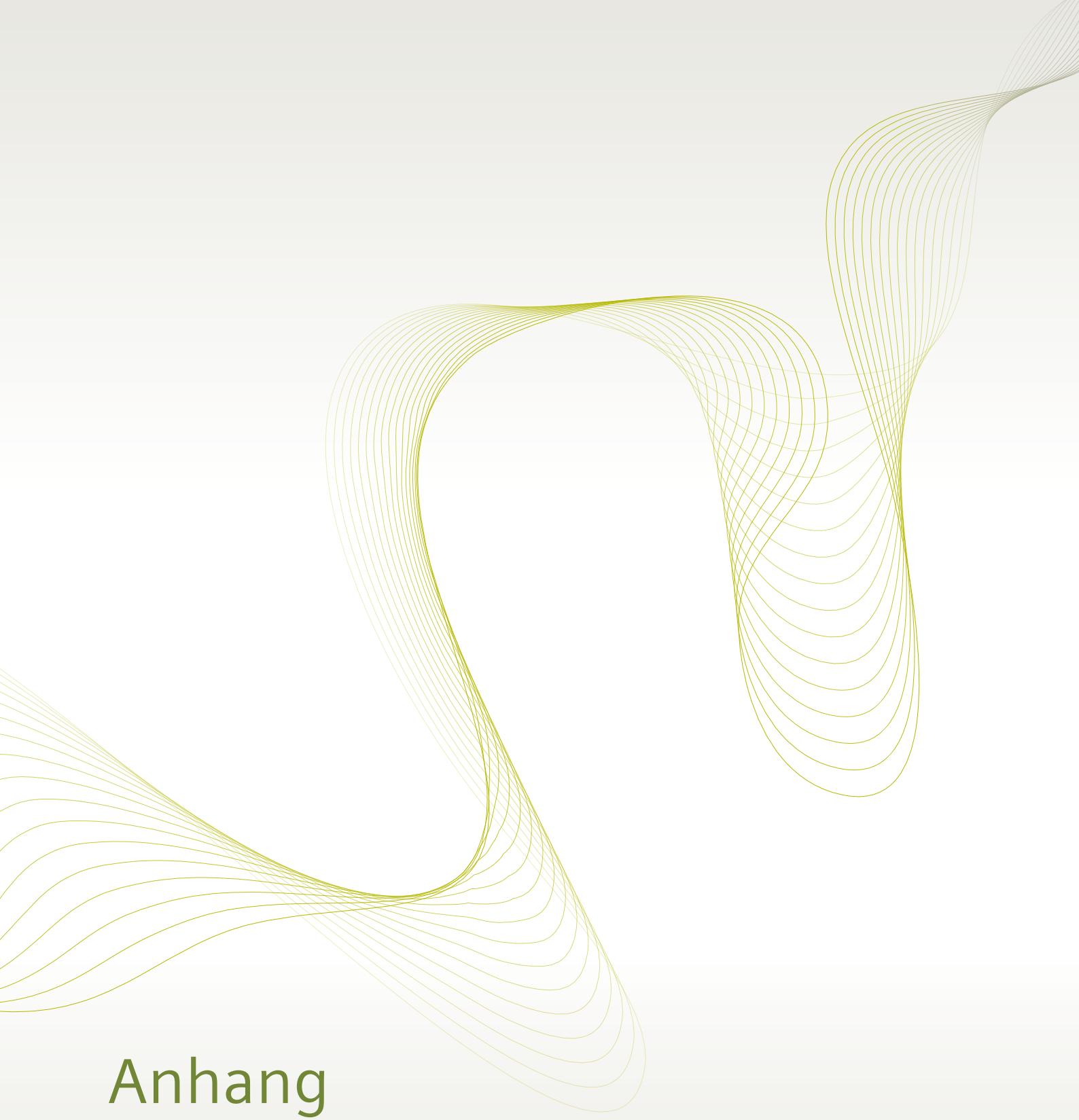
Große Infrastrukturunternehmen wie Siemens, die mit unterschiedlichen Geschäftsmodellen und internationalen Wertschöpfungsketten in Ländern arbeiten, die sich durch eine schwache soziale und ökologische Ordnungspolitik beziehungsweise durch politische Instabilität auszeichnen, werden aller Wahrscheinlichkeit nach mit zahlreichen Menschenrechtsfragen konfrontiert.

Um unsere unternehmerische Verantwortung im Hinblick auf die Achtung der Menschenrechte besser wahrzunehmen und proaktiv Risiken von Menschenrechtsverletzungen, in welche wir involviert sind – sei es indem wir negative Auswirkungen verursachen, dazu beitragen oder über einen Geschäftspartner damit in Verbindung stehen – zu vermindern, haben wir eine unternehmensweite interne Risikobewertung der Menschenrechte im Rahmen unseres Compliance Risk Assessments (CRA) vorgenommen. CEOs und leitende Führungskräfte unserer Unternehmenseinheiten haben gemeinsam mit den jeweiligen Compliance Officers die Gefahrenbereiche für Menschenrechte im Rahmen spezieller CRA-Workshops erörtert und bewertet.

In einem nächsten Schritt wurden die wesentlichen Erkenntnisse dieser internen Risikoeinschätzung mit granularen risikorelevanten Daten zu einzelnen Ländern auf der Grundlage von Ergebnissen externer Datenbanken ergänzt. Dann haben wir externe Menschenrechtsexperten wie twentyfifty eingeladen, alle bis dato zusammengetragenen Ergebnisse zu prüfen. Sie sollten eine Diskussionsgrundlage für die Identifizierung von Bereichen entlang unserer Wertschöpfungskette schaffen, in denen wir die stärksten Auswirkungen auf die Menschenrechte haben – von vorgelagerten Aktivitäten über unsere eigenen Betriebe bis hin zu nachgelagerten Aktivitäten. Das hat Siemens geholfen, a) den Umfang der Menschenrechtsbereiche mit möglichen negativen Auswirkungen zu ermitteln, b) die Wahrscheinlichkeit einzuschätzen, mit der Siemens an negativen Auswirkungen beteiligt sein könnte, und c) den Schweregrad und die Verbreitung der Auswirkungen zu verstehen und zu erfassen, wie schwierig es wäre, Gegenmaßnahmen einzuleiten.

Menschenrechtsthemen mit stärkster Auswirkung





Anhang

S. 49–63

Berichtsmethode

Nachhaltigkeit ist für uns ein leitendes Prinzip und eine wesentliche Maxime unseres Handelns. Das Dokument »Nachhaltigkeitsinformationen 2017« ergänzt die finanzielle Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2017. Das Kapitel zur Berichtsmethode informiert Sie über die zentralen Eckpunkte, die unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung zugrunde liegen.

BERICHTSANSATZ

In den »Nachhaltigkeitsinformationen 2017« (im Folgenden Bericht) legen wir Rechenschaft ab über Strategie, Organisation, Initiativen, Managementsysteme, Maßnahmen und Ziele nachhaltiger Unternehmensführung. Sie ergänzen unsere finanzielle Berichterstattung im Geschäftsbericht, schreiben die des Vorjahrs fort und dokumentieren zugleich unsere Fortschritte bei der Umsetzung der zehn Prinzipien des Global Compacts und des CEO Water Mandates der Vereinten Nationen. Darüber hinaus wurde dieser Bericht in Übereinstimmung mit den GRI Standards: Option Umfassend erstellt und orientiert sich an den Empfehlungen des Global Compacts und von Transparency International zur Antikorruptionsberichterstattung. Im Rahmen unserer Berichterstattung zu Menschenrechtsaktivitäten orientieren wir uns an dem UN Guiding Principles (UN GP) Reporting Framework und den zugehörigen Richtlinien. Sämtliche Kennzahlen des Umweltportfolios werden gemäß den Prinzipien für die Berichterstattung des Umweltportfolios (siehe Anhang) berichtet.

BERICHTSZEITRAUM UND -GRENZEN

Dieser Bericht bezieht sich auf das Siemens-Geschäftsjahr 2017 (1. Oktober 2016 – 30. September 2017). Abweichungen hiervon weisen wir aus. Grundsätzlich haben wir alle unsere vollkonsolidierten Unternehmen in die Berichterstattung einbezogen. Auch hier sind mögliche Abweichungen in der Datenbasis gekennzeichnet. Minderheitsbeteiligungen sind grundsätzlich nicht in die Berichterstattung einbezogen. Die berichteten Kenngrößen und Informationen beziehen sich – soweit nicht anders angegeben – auf die fortgeführten Aktivitäten des Unternehmens. Um eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wurden die Kenngrößen und Informationen des Vorjahrs entsprechend angepasst. Abweichungen sind kenntlich gemacht.

DATENERFASSUNG

Angesichts der Größe und weltweiten Präsenz von Siemens ist die Datenerfassung eine logistische Herausforderung. Darüber hinaus müssen die Konzerngesellschaften beim Erheben und Definieren ihrer Kennzahlen nationale Regelungen einhalten. Das macht die generierten Daten nicht immer vergleichbar. Auf wesentliche Einschränkungen der dargestellten Angaben weisen wir hin. Für die im Bericht veröffentlichten Daten existieren in der Regel keine unternehmensübergreifenden Standards. Dies gilt insbesondere für bestimmte Finanzkennzahlen, darunter zum Beispiel die mit dem Umweltportfolio erwirtschafteten Umsatzerlöse. Das kann dazu führen, dass die von uns publizierten Daten nicht mit Daten anderer Unternehmen vergleichbar sind, die unter den gleichen oder ähnlichen Bezeichnungen veröffentlicht werden. Die Daten im vorliegenden Bericht werden über verschiedene interne Berichtssysteme ermittelt, die im Regelfall von denen abweichen, die den Finanzinformationen unseres Konzernabschlusses zugrunde liegen. Insbesondere können sie weniger aufwendigen internen Dokumentations-, Datengenerierungs- und Prüfungsanforderungen unterliegen, auch in Bezug auf die verwendeten IT-Systeme und auf das generelle Kontrollumfeld. Wir behalten uns vor, unsere internen Regelungen für die Erfassung der im Bericht veröffentlichten Daten in Zukunft ohne vorherige Ankündigung zu ändern. Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

UNABHÄNGIGE PRÜFUNG ZUR ERLANGUNG BEGRENZTER SICHERHEIT

Wir legen unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung hohe Qualitätsstandards zugrunde. Deshalb haben wir – wie in den Vorjahren – auch für das Berichtsjahr eine unabhängige Wirtschaftsprüfungsgesellschaft damit beauftragt, alle Kapitel unter dem Abschnitt → **NACHHALTIGKEIT BEI SIEMENS** einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit zu unterziehen. Die Ergebnisse der Prüfung durch die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft finden sich im Anhang.

REDAKTIONELLER HINWEIS

Aus Vereinfachungsgründen verwenden wir im gesamten Bericht den Begriff »Mitarbeiter«; er steht stellvertretend für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Umweltpolio Berichterstattungsgrundsätze

UMWELTPOLIO-RICHTLINIE

Da es derzeit keine allgemein akzeptierten internationalen Standards für die Berichterstattung zu so genannten grünen Produkten sowie deren Identifizierung gibt, weisen wir den aus unserem Umweltpolio generierten Umsatz und die daraus erzielte kumulierte jährliche Reduzierung von Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden in Einklang mit internen Regeln aus, die in unserer Umweltpolio-Richtlinie definiert sind.

Diese Siemens-Richtlinie legt Kriterien und Prozesse für die Qualifizierung von Elementen für das Umweltpolio fest, definiert Rollen und Zuständigkeiten sowie Prozesse, die für die jährliche Reduzierung von Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden verantwortlich sind, und verweist auf die Richtlinien zur Finanzberichterstattung für die Erfassung von Umsatzerlösen. Sie basieren auf den Berichterstattungsgrundsätzen, die in den von der Greenhouse-Gas-Protocol-Initiative herausgegebenen Schriften »A Corporate Accounting and Reporting Standard – Revised Edition« und »GHG Protocol for Project Accounting« dargelegt werden. Diese Grundsätze lauten: Relevanz, Vollständigkeit, Einheitlichkeit, Transparenz, Genauigkeit und Vorsichtsprinzip. Der vom Umweltpolio generierte Umsatz wird entsprechend den Richtlinien zur Erfassung von Umsatzerlösen wie in → **ZIFFER 2** in → **B.6 ANHANG ZUM KONZERNABSCHLUSS IM GESCHÄFTSBERICHT DES SIEMENS-KONZERNS (»SIEMENS«) VOM 30. SEPTEMBER 2017 ausgewiesen.**

UMFANG DER BERICHTERSTATTUNG

Die bisherigen Leistungsindikatoren im Zusammenhang mit dem Umweltpolio sind Umsatz und Reduzierung von Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden, die auf Elemente des Umweltpolios von Siemens zurückzuführen sind.

Die Berechnung der Reduzierung von Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden basiert auf dem Vergleich der Umweltpolio-Elemente (zum Beispiel eines GuD-Kraftwerks mit seinem Kohlendioxidausstoß pro Kilowattstunde) mit einer Referenzlösung (beispielsweise einem globalen durchschnittlichen Netzemissionsfaktor für die Stromerzeugung). Anhand technischer Parameter (etwa die installierte Kapazität in Gigawatt im Berichtsjahr oder Laststunden) wird die Reduzierung des Kohlendioxids im Berichtsjahr errechnet. Für alle Umweltpolio-Elemente, die in einem Berichtsjahr verkauft wurden, werden die jährlichen Reduzierungen addiert und so am Ende des Jahres die jährliche Reduzierung von Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden ermittelt.

Unsere Umweltpolio-Elemente sind in der Regel langlebige Produkte (wie etwa Motoren) oder Infrastrukturelemente wie Kraftwerke oder Züge, die nicht nur im Berichtsjahr sondern über einen Zeitraum von vielen Jahren zu einer Reduktion des Kohlendioxidausstoßes beitragen. Aus diesem Grund errechnen wir zusätzlich die kumulierte jährliche Reduzierung von Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden. Die kumulierte jährliche Reduzierung von Kohlendioxidemissionen wird als Reduzierung von Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden errechnet, die auf im laufenden Berichtszeitraum (siehe oben) installierte Umweltpolio-Elemente zurückzuführen ist sowie auf Elemente, die seit Beginn des Geschäftsjahrs 2002 installiert wurden und bei den Kunden noch in Betrieb sind. Wenn in früheren Berichtszeiträumen installierte Elemente nicht mehr in Betrieb sind, fließen sie nicht mehr in die Berechnung der kumulierten jährlichen Kohlendioxidemissionsreduktion in dem betreffenden Berichtszeitraum mit ein.

Für die in einem bestimmten Berichtszeitraum installierten Umweltpolio-Elemente berücksichtigen wir die Reduzierung von Kohlendioxidemissionen für den gesamten Berichtszeitraum unabhängig vom eigentlichen Installationszeitpunkt in dem Jahr der erstmaligen Erfassung.

GOVERNANCE – PROZESSE UND DEFINITIONEN

Die Qualifizierung unserer Umweltpolio-Elemente sowie die zugehörige Berichterstattung basieren auf klar definierten Prozessen und Kriterien.

Grundsätzlich können sich Produkte, Systeme, Lösungen und Services der operativen Einheiten (Divisionen und Strategische Einheiten Healthineers und Siemens Gamesa Renewable Energy) des Siemens-Konzerns für das Umweltpolio qualifizieren. Das gesamte Geschäftspolio von Siemens wird jedes Jahr überprüft, um die entsprechende Qualifizierung der Umweltpolio-Elemente auf Grundlage der nachfolgend beschriebenen Kriterien sicherzustellen. Dies schließt sowohl die Aufnahme neu entwickelter als auch die Aufnahme zusätzlich qualifizierter Elemente ein, für die der Nachweis der Erfüllung der Qualifizierungskriterien in früheren Berichtszeiträumen nicht verfügbar war. Für die zuletzt genannten Umweltpolio-Elemente stellen wir deren im Vorjahr erzielten Umsatz und Beitrag zur kumulierten jährliche Reduzierung von Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden auf vergleichbarer Basis dar. Elemente, die unsere Qualifizierungskriterien nicht mehr erfüllen, werden aus dem Umweltpolio herausgenommen. Frühere Berichtszeiträume werden nicht angepasst.

Vor der Aufnahme in das Umweltpolio werden potenzielle neue Umweltpolio-Elemente einem internen, mehrstufigen Evaluierungsprozess unterzogen und sowohl in den jeweiligen Siemens-Divisionen als auch in der Sustainability-Abteilung geprüft.

Im Rahmen dieses Verfahrens prüft Siemens die Vollständigkeit der Dokumentation, die die Erfüllung der Qualifizierungskriterien belegt. Darüber hinaus wird geprüft, ob es signifikante nachteilige Auswirkungen gibt. Im Fall nachteiliger Auswirkungen geht es darum, dass ein potenzielles Umweltporfolio-Element trotz Erfüllung der Qualifizierungskriterien an anderer Stelle im Lebenszyklus des Elements möglicherweise sehr viel größere Auswirkungen auf die Umwelt hat. Sind erhebliche nachteilige Auswirkungen bekannt, wird das Element nicht in das Umweltporfolio aufgenommen.

Wenn der Umsatz in Verbindung mit einem Umweltporfolio-Element nicht exakt von unserem Gesamtumsatz getrennt werden kann, wird der jeweilige Umsatz aufgrund des Vorsichtsprinzips nicht ausgewiesen und dargestellt.

Das Siemens Sustainability Board unter dem Vorsitz des Vorstandmitglieds und Chief Sustainability Officers Roland Busch bestätigt jedes Jahr Änderungen in der Zusammensetzung des Umweltporfolios. Eine weitere Aufgabe des Sustainability Boards besteht darin, mögliche Bedenken externer Stakeholder im Hinblick auf die Aufnahme bestimmter Technologien in das Umweltporfolio oder den Ausschluss aus diesem zu erörtern.

KRITERIEN FÜR DIE AUFNAHME VON ELEMENTEN IN DAS UMWELTPORFOLIO

Ein Umweltporfolio-Element kann wie oben definiert ein Produkt, ein System, eine Lösung oder ein Service sein.

Wenn alle Produkte, Systeme, Lösungen oder Services einer Siemens Organisationseinheit eines der Auswahlkriterien erfüllt, kann diese Einheit als Ganzes als Umweltporfolio-Element betrachtet werden.

Des Weiteren kann sich eine Kernkomponente eines Systems oder einer Lösung als Umweltporfolio-Element qualifizieren, wenn die von Siemens bereitgestellte Komponente wesentlich dazu beiträgt, dass aus der Anwendung des Systems oder der Lösung ein Umweltnutzen entsteht. Das bedeutet, dass die Umweltfunktionalität des Systems oder der Lösung insgesamt nicht ohne die von Siemens bereitgestellte Komponente erreicht werden kann. Beispiele für Kernkomponenten, die als Elemente des Siemens-Umweltporfolios qualifiziert sind, sind Windturbinengetriebe oder Thyristorventile für Hochspannungs-Gleichstrom-Übertragungssysteme (HGÜ).

Die Servicearten werden nach »produktbezogenen Leistungen« und »Mehrwertleistungen« unterschieden. In den Fällen, in denen ein Produkt, ein System oder eine Lösung von Siemens als Umweltporfolio-Element eingestuft wird, werden der Umsatz und, sofern zutreffend, die jährliche Reduzierung von Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden der entsprechenden »produktbezogenen Leistung« in der Regel entsprechend dem relevanten Umweltporfolio-Element bilanziert und ausgewiesen. Im Fall von Mehrwertleistungen werden der Umsatz und, sofern zutreffend, die jährliche Reduzierung von Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden nur bilanziert und ausgewiesen, wenn der Service selbst als Umweltporfolio-Element eingestuft ist, weil er eines der unten nachfolgend beschriebenen Auswahlkriterien erfüllt.

Um in das Umweltporfolio aufgenommen werden zu können, muss ein Element eines der nachstehend aufgeführten Auswahlkriterien erfüllen. Produkte, Systeme, Lösungen und Services, die für militärische Zwecke oder Kernkraft eingesetzt werden sollen, werden nicht in das Umweltporfolio aufgenommen.

Energieeffizienz

Das Kriterium für Energieeffizienz beinhaltet eine Verbesserung der Energieeffizienz um 20 Prozent oder mehr während der Nutzungsphase bei unseren Kunden in Relation zur Vergleichsbasis oder eine Reduzierung der Emissionen von mindestens 100.000 Tonnen Kohlendioxidaquivalenten pro Berichtszeitraum während der Nutzungsphase bei unseren Kunden in Relation zur Vergleichsbasis. Wenn eine Energieeffizienzsteigerung in angemessener Weise nur als Verringerung von Verlustleistungen – wie etwa von den International Electrotechnical Commission (IEC) Standards für die Energieeffizienzklassifizierung von Motoren festgelegt definiert werden kann, würde eine 20 Prozent geringere Verlustleistung ebenfalls Produkte für unser Umweltporfolio qualifizieren.

Beispiele für Produkte und Services, die die genannten Energieeffizienzkriterien erfüllen, sind GuD Kraftwerke, intelligente Gebäudetechnologiesysteme (beide senken den Kohlendioxidausstoß um mindestens 100.000 Tonnen pro Berichtszeitraum) oder ELFA Hybridantriebe für Busse (20 % Effizienzsteigerung).

Erneuerbare Energien

Dieses Kriterium erfüllen Technologien aus dem Bereich erneuerbarer Energien oder Smart-Grid-Anwendungen¹ sowie deren Kernkomponenten. Das Kriterium der erneuerbaren Energien umfasst Stromerzeugung und Wärmegegewinnung beispielsweise aus Windkraft (Onshore und Offshore) oder Biomasse.

Beispiele entsprechender Umweltporfolio-Elemente sind Windturbinen sowie Kernkomponenten wie Windgetriebe.

¹ Laut dem National Institute of Standards and Technology (NIST) – Smart Grid Interoperability Standards Project (USA) bezeichnet der Ausdruck Smart Grid »eine Modernisierung des Energievorzugsystems und überwacht, schützt und optimiert somit automatisch den Betrieb seiner miteinander verbundenen Elemente – von der zentralen und verteilten Stromerzeugung über das Hochspannungsübertragungs- und Verteilnetz bis hin zu den industriellen Nutzern und Gebäudeautomatisierungssystemen, zu Energiespeicheranlagen und Endverbrauchern und ihren Thermostaten, Elektrofahrzeugen, Haushalts- und anderen Geräten«.

FESTLEGUNG DER VERGLEICHSLÖSUNG – BASELINE-METHODE

Die Energieeffizienz und die jährliche Reduzierung von Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden werden über den Vergleich mit einer Referenzlösung (Vergleichsbasis) ermittelt. Hierfür gibt es drei verschiedene Optionen für die Referenzlösung: Vorher-Nachher-Vergleich, Vergleich mit einer Referenztechnologie oder der Vergleich mit dem installierten Bestand. Die endgültige Entscheidung darüber, welche Vergleichsbasis verwendet wird, trifft die jeweilige Division. Im Detail:

Vorher-Nachher-Vergleich

Unter einem Vorher-Nachher-Vergleich versteht man das Herausarbeiten des Unterschieds zwischen einer Ausgangssituation beim Kunden und der Situation nach der Installation von Produkten, Systemen, Lösungen oder Services von Siemens. Der Vorher-Nachher-Vergleich setzt das Vorhandensein bestehender Produkte, Systeme, Lösungen oder Services beim Kunden voraus, deren Eigenschaften durch den Einsatz der Produkte, Systeme, Lösungen oder Services von Siemens verbessert oder ersetzt werden. Ein solcher Vergleich ist beispielsweise dann sinnvoll, wenn ein Kraftwerk durch Siemens modernisiert oder der Energieverbrauch eines Gebäudes verbessert wird.

Direkter Vergleich mit einer Referenztechnologie

Bei einem direkten Vergleich mit einer Referenztechnologie geht es um den Unterschied zwischen den Produkten, Systemen, Lösungen oder Services von Siemens und einer entsprechenden anderen Technologie oder einem Vorgängersystem. Der direkte Vergleich mit einer Referenztechnologie setzt das Vorhandensein alternativer oder Vorgängerprodukte, -systeme, -lösungen oder -services auf dem Markt voraus, die zum gleichen oder zu einem ähnlichen Zweck eingesetzt werden. Ein Beispiel hierfür ist der Vergleich zwischen verlustärmer Hochspannungs-Gleichstrom-Übertragung (HGÜ) und konventioneller Wechselstromübertragung.

Vergleich mit dem installierten Bestand

Der Vergleich mit dem installierten Bestand zeigt den Unterschied zwischen den Produkten, Systemen, Lösungen oder Services von Siemens und einem Durchschnitt aus mehreren zum gleichen oder zu einem ähnlichen Zweck eingesetzten Installationen. Der Vergleich mit dem installierten Bestand setzt das Vorhandensein globaler oder regionaler Durchschnittsdaten aus mehreren zum gleichen oder einem ähnlichen Zweck eingesetzten Produkten, Systemen, Lösungen oder Services voraus. Ein Beispiel hierfür ist der Vergleich zwischen GuD-Kraftwerken und dem durchschnittlichen globalen Treibhausgas-Emissionsfaktor für die Stromerzeugung.

Bei der Berechnung der Emissionssenkung gegenüber der Vergleichsbasis berücksichtigen wir entweder die direkten Einsparungen (zum Beispiel durch Kraftwerke oder effiziente Motoren) oder die indirekten Auswirkungen, die eintreten, wenn unterschiedliche Produkte in einem System zusammenwirken und Emissionsreduzierungen bewirken (etwa Komponenten für Gebäudeautomatisierung). Wenn Siemens nur Kernkomponenten, aber nicht die ganze Anlage liefert, wird die Verringerung der Kohlendioxidemissionen beim Kunden nur für diese Teile berechnet.

Die Vergleichsbasis wird jährlich geprüft und wenn nötig modifiziert, beispielsweise, wenn statistische Daten zur installierten Basis aufgrund technischer Innovationen oder regulatorischer Änderungen aktualisiert werden müssen.

Die Berechnung der Reduzierung von Kohlendioxidemissionen basiert auf einem spezifischen Vergleich für jedes relevante Umweltportfolio-Element mit einer Vergleichsbasis. Für diese Berechnung konzentrieren wir uns auf die Elemente, die einen wesentlichen Einfluss auf die Gesamtsumme der Reduzierung von Kohlendioxidemissionen haben.

EMISSIONFAKTOREN ZUR BERECHNUNG DER JÄHRLICHEN REDUZIERUNG VON KOHLENDIOXIDEMISSIONEN

In einigen Fällen wird bei der Berechnung der Kohlendioxidemissionen der Referenzwert für den installierten Bestand mithilfe globaler Emissionsfaktoren ermittelt, zum Beispiel jener zur Energieerzeugung. Die für unsere Berechnungen verwendeten Vergleichswerte basieren hauptsächlich auf Daten der Internationalen Energieagentur (IEA) zur Bruttoenergieproduktion und zu Netzverlusten, auf Daten des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) zu Emissionsfaktoren, die auf fossilen Brennstoffen basieren, sowie auf unseren eigenen Bewertungen der Energieproduktionseffizienz.

Die wichtigsten für das Jahr 2017 verwendeten Emissionsfaktoren sind:

Emissionsfaktoren für die Berechnung der CO₂-Vermeidung

Kategorie	Emissionsfaktor (g CO ₂ /kWh)	Vergleichsbasis von Umweltportfolio-Elementen
Globale Stromerzeugung aller Primärenergieträger	567	Energieumwandlung
Globale Stromerzeugung fossiler Energieträger	849	Erneuerbare Energien
Nutzung von Elektrizität (einschließlich Übertragungsverluste)	614	Alle Arten von Stromnutzung außer Züge

Quelle: IEA (IEA World Energy Outlook 2016)¹, eigene Berechnungen

¹ Emissionsfaktoren wurden für den IEA World Energy Outlook 2016 aktualisiert (Vorjahr: IEA World Energy Outlook 2015).

Aus Konsistenzgründen wenden wir im Allgemeinen globale Emissionsfaktoren zur Berechnung der Emissionsreduzierung an, sofern nicht bestimmte Bedingungen einer Lösung die Anwendung lokaler Emissionsfaktoren erfordern. So legen wir zum Beispiel für die Berechnung jährlicher Reduzierung von Kohlendioxidemissionen für Windturbinen den Emissionsfaktor 849 g/kWh für die globale fossile Energieerzeugung als Vergleichsbasis zugrunde.

Generell umfasst unser Ansatz alle im Kyoto-Protokoll genannten Treibhausgase. Im Hinblick auf Stromerzeugung und elektrische Anwendungen betrachten wir zwar Kohlendioxid als einzig relevantes Treibhausgas, sind jedoch andere Treibhausgase in technischen Anwendungen beteiligt, berücksichtigen wir diese in unseren Berechnungen ebenso.

Für einige Umweltportfolio-Elemente sind uns die genauen Nutzungsparameter bei unseren Kunden nicht bekannt. Deshalb wenden wir in diesen Fällen interne und externe Expertenschätzungen unter Beachtung des Vorsichtsprinzips an.

SCHÄTZUNGEN FÜR DIE BERICHTERSTATTUNG

Für das Qualifizieren von Produkten, Systemen, Lösungen und Services für den Umwelt- und Klimaschutz sowie das Erfassen und Berechnen des Umsatzes dieser Produkte, Systeme, Lösungen und Services und der Menge der durch diese eingesparten Kohlendioxidemissionen existieren bislang keine unternehmensübergreifenden, allgemein gültigen internationalen Standards.

Die Aufnahme von Elementen in das Umweltportfolio basiert daher auf Kriterien, Methoden und Annahmen, die andere Unternehmen und Anspruchsgruppen möglicherweise anders beurteilen. Faktoren, die solche Unterschiede bedingen können, sind unter anderem: die Wahl der anzuwendenden Baseline-Methode, die Anwendung globaler Emissionsfaktoren, die von lokalen Bedingungen abweichen können, Nutzungsmuster bei Kunden, die von standardmäßigen Nutzungsmustern für die Berechnung der Reduzierung von Kohlendioxidemissionen abweichen können, die Beurteilung der Lebensdauer der Umweltportfolio-Elemente, interne Beurteilungen unserer eigenen Produktionseffizienzfaktoren, der Anteil einer Kernkomponente sowie Expertenschätzungen, wenn keine anderen Daten vorliegen.

Dies kann dazu führen, dass der Umsatz aus unserem Umweltportfolio und die jährlichen Treibhausgasverminderungen bei unseren Kunden nicht vergleichbar sind mit den unter denselben oder ähnlichen Bezeichnungen veröffentlichten Daten anderer Unternehmen. Wir stellen die jährliche Reduzierung von Kohlendioxidemissionen im Zeitraum der Installation des Umweltportfolio-Elements dar. Der Installationszeitraum wird von Meilensteinen abgesteckt oder basiert auf geschätzten Bauphasen. Dies kann vom Zeitpunkt der Umsatzrealisierung abweichen. Darüber hinaus unterliegen der Umsatz aus unserem Umweltportfolio sowie die Reduzierung der jährlichen Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden internen Dokumentations- und Prüfungsanforderungen, die weniger komplex sind als jene, die unseren Finanzinformationen zugrunde liegen. Es ist möglich, dass wir unsere Regelungen für die Erfassung des Umsatzes aus unserem Umweltportfolio und die Reduzierung der jährlichen Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden in Zukunft ohne vorherige Ankündigung ändern.

GRI Standards – Wesentliche Themen und Berichtsgrenzen

Siemens Prinzipien, Berichtsgrenzen und wesentliche Themen

Nr.	1. Gewinn	Interne Berichtsgrenzen	Externe Berichtsgrenzen	GRI Standards	
1.1	Wir tragen mit unseren Produkten, Lösungen und Dienstleistungen zur Wettbewerbsfähigkeit unserer Kunden bei.		Kunden	GRI Standard 201 Wirtschaftliche Leistung GRI Standard 202 Marktpräsenz	3 7 8 9 11 12 13
1.2	Wir identifizieren und erschließen nachhaltigkeitsbezogene Geschäftschancen in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit unseren Kunden.	Betriebsintern	Kunden	GRI Standard 201 Wirtschaftliche Leistung	3 7 8 9 11 12 13
1.3	Wir managen eine effiziente und belastbare Lieferkette durch unseren Verhaltenskodex (»Code of Conduct«) für Lieferanten, unser Risikomanagement und den Ausbau von Kompetenzen bei unseren Zulieferern.	Betriebsintern	Lieferanten	GRI Standard 204 Beschaffungspraktiken GRI Standard 308 Umweltbewertung der Lieferanten GRI Standard 408 Kinderarbeit GRI Standard 414 Soziale Bewertung der Lieferanten	4 5 16 8 10 12
1.4	Wir steuern Projekt- und Reputationsrisiken im aktiven Dialog mit unseren Anspruchsgruppen und identifizieren geschäftsrelevante Trends.	Betriebsintern	Kunden, Lieferanten, Gesellschaft	GRI Standard 201 Wirtschaftliche Leistung	17
1.5	Wir halten uns an die höchsten Compliance- und Antikorruptionsstandards und fördern Integrität mit der »Siemens Integrity Initiative«.	Betriebsintern	Kunden, Lieferanten, Gesellschaft	GRI Standard 205 Korruptionsbekämpfung GRI Standard 206 Wettbewerbswidriges Verhalten GRI Standard 307 Ökologische Compliance GRI Standard 408 Kinderarbeit GRI Standard 409 Zwangs- oder Pflichtarbeit GRI Standard 419 Sozioökonomische Compliance	8 16 17
<hr/>					
2. Umwelt					
2.1	Wir versetzen unsere Kunden in die Lage, ihre Energieeffizienz zu steigern, Ressourcen zu schonen und CO ₂ -Emissionen zu senken.	Betriebsintern	Kunden	GRI Standard 302 Energie GRI Standard 305 Emissionen	7 12 13
2.2	Wir entwickeln unsere Produkte, Lösungen und Dienstleistungen unter Berücksichtigung des gesamten Lebenszyklus und auf Basis fundierter Standards zur Umweltverträglichkeit.	Betriebsintern	Kunden	GRI Standard 301 Materialien	12
2.3	Wir minimieren die Umweltauswirkungen unserer eigenen Standorte mithilfe von Umweltmanagementprogrammen, um bis 2030 klimaneutral zu werden.	Betriebsintern	Gesellschaft	GRI Standard 301 Materialien GRI Standard 302 Energie GRI Standard 303 Wasser GRI Standard 305 Emissionen GRI Standard 306 Abwasser und Abfall	3 6 7 12 13
<hr/>					

Siemens Prinzipien, Berichtsgrenzen und wesentliche Themen

Nr.	3. Mensch	Interne Berichtsgrenzen	Externe Berichtsgrenzen	GRI Standards	
3.1	Wir tragen mit unserem Portfolio, unserer Präsenz vor Ort und in unserer Rolle als Vordenker zur nachhaltigen Entwicklung von Gesellschaften bei.		Gesellschaft	GRI Standard 203 Indirekte ökonomische Auswirkungen GRI Standard 413 Lokale Gemeinschaften	3 4 5 7 8 9 11 12 13 16 17
3.2	Wir engagieren uns im Rahmen von Corporate-Citizenship-Projekten gemeinsam mit Partnern für langfristige Beziehungen zu den örtlichen Kommunen.	Betriebsintern	Gesellschaft	GRI Standard 203 Indirekte ökonomische Auswirkungen GRI Standard 413 Lokale Gemeinschaften	3 4 9 11
3.3	Wir leben eine Arbeitssicherheitskultur (»Zero Harm Culture«) und fördern die Gesundheit unserer Mitarbeiter.	Betriebsintern	Lieferanten	GRI Standard 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	3 8
3.4	Wir stehen für eine Führungskultur, die auf gemeinsamen Werten, Innovationsgeist, Mitarbeiterorientierung und Vielfalt basiert.	Betriebsintern		GRI Standard 401 Beschäftigung GRI Standard 404 Aus- und Weiterbildung GRI Standard 405 Vielfalt und Chancengleichheit GRI Standard 406 Gleichbehandlung GRI Standard 408 Kinderarbeit	4 5 8 9 10 16

Den ausführlichen GRI Standard Index – Comprehensive Option finden Sie auf unserer Nachhaltigkeitswebsite.

Global Compact der Vereinten Nationen

Seit 2003 ist Siemens Teilnehmer des Global Compacts der Vereinten Nationen und bekennt sich ausdrücklich zu dessen zehn Prinzipien. Unsere »Nachhaltigkeitsinformation 2017«, unsere Fortschrittsmitteilungen online auf der Webseite des UN Global Compact und der nachfolgende Index enthalten unsere Fortschritte, während des Geschäftsjahres 2017.

Index zu den zehn Prinzipien des Global Compacts

Prinzip	Systeme	Maßnahmen	Leistungen
Prinzip 1 Unterstützung der Menschenrechte	Unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen basieren auf den Siemens Business Conduct Guidelines (BCG), die den ethisch-rechtlichen Rahmen für unsere Geschäftsaktivitäten abstecken. Sie enthalten die grundlegenden Prinzipien und Regeln für unser Verhalten innerhalb und außerhalb des Unternehmens, beispielsweise bezüglich Menschenrechte und Kernarbeitsnormen. Die BCG sind verpflichtend für alle Mitarbeiter weltweit. Mit unserem Code of Conduct für Siemens-Lieferanten stellen wir sicher, dass diese grundlegenden Rechte und Prinzipien auch in unserer Lieferkette eingehalten werden.	Unser Code of Conduct (CoC) für Siemens Lieferanten und Geschäftspartner mit Mittlerfunktion beinhaltet unter anderem: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Achtung der Grundrechte der Mitarbeiter, ➤ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, ➤ Umweltschutz und ➤ Null-Toleranz bei Korruption und Bestechung. 	Im Berichtsjahr betrug die Zahl der Lieferantenselektionsabschätzungen 2.427. Wir haben 941 Lieferantenqualitätsaudits mit integrierten Nachhaltigkeitsfragen und 402 externe Nachhaltigkeitsaudits durchgeführt. Bei den externen Audits haben wir insgesamt 9.054 Verbesserungsmöglichkeiten festgestellt. Menschenrechte sind ein Thema dem kontinuierlich Aufmerksamkeit zukommen sollte.
Prinzip 2 Ausschluss von Menschenrechtsverletzungen	Das Prinzip zur Risikobewertung für Menschenrechte ist ein wesentlicher Teil unseres Projektmanagement- und Risikomanagementsystems.	LIEFERKETTE DIESER BERICHT SEITE 41 MENSCHENRECHTE DIESER BERICHT SEITE 44	Im Geschäftsjahr 2017 wurde das Modul Wirtschaft und Menschenrechte in den Integritätsdialog aufgenommen und dient unter anderem dazu wichtige Compliance-Themen unternehmensweit zu erörtern. Darüberhinaus sind wir der Global Business Initiative on Human Rights beigetreten, die zum Ziel hat Menschenrechte im Unternehmenskontext zu adressieren.
Prinzip 3 Wahrung der Vereinigungsfreiheit			
Prinzip 4 Abschaffung aller Formen von Zwangsarbeit			
Prinzip 5 Abschaffung der Kinderarbeit	NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT DIESER BERICHT SEITE 6 LIEFERKETTE DIESER BERICHT SEITE 41 MENSCHENRECHTE DIESER BERICHT SEITE 44	LIEFERKETTE DIESER BERICHT SEITE 41 MENSCHENRECHTE DIESER BERICHT SEITE 44	
Prinzip 6 Vermeidung von Diskriminierung	Wir dulden keine Diskriminierung und haben das in den Siemens Business Conduct Guidelines verankert. Wir fördern aktiv die Vielfalt indem wir ein Arbeitsumfeld schaffen, das für alle Menschen offen ist, unabhängig von deren kulturellem Hintergrund, Ethnie, Herkunft, sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität, dem geschlechtlichen Ausdruck oder geschlechtlicher Eigenschaften und Merkmale. Wir gehören zu den Unterzeichnern von der Charta der Vielfalt.	Unsere weltweiten Diversity-Netzwerke werben für Diversity-Themen, die über Organisationsgrenzen hinweg erörtert und vorangetrieben werden. Beispiele solcher Netzwerke sind GLOW (Global Leadership Organization of Women), die Diversity-Botschafter und GENE, das Generationennetzwerk zur Förderung des generationsübergreifenden Austauschs. Zusätzlich unterhalten wir weltweit mehr als 140 lokale Mitarbeiternetzwerke, in denen sich die Mitarbeiter aktiv an Diversity-Programmen und -Aktivitäten beteiligen. Die Erfolge aller Maßnahmen werden jährlich mit der Diversity-Scorecard gemessen. Die Schwerpunkte sind: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Bewusstes Vorgehen gegen unbewusste Vorurteile, ➤ Fördern eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses, ➤ Stärken des Werts der Globalität, ➤ Ermutigung zu Vielfalt und Inklusion. 	Die Internationalität unserer Belegschaft spiegelt sich in den mehr als 170 unterschiedlichen Nationalitäten, die bei Siemens tätig sind, wider.
	ARBEITEN BEI SIEMENS DIESER BERICHT SEITE 19	ARBEITEN BEI SIEMENS DIESER BERICHT SEITE 19	ARBEITEN BEI SIEMENS DIESER BERICHT SEITE 19

Index zu den zehn Prinzipien des Global Compacts

Prinzip	Systeme	Maßnahmen	Leistungen
Gleichstellung von Frauen	<p>Im Geschäftsjahr 2016 haben wir das CEO Statement zu den Grundsätzen der UN zur Gleichstellung von Frauen (Women Empowerment Principles) unterzeichnet.</p> <p>NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT DIESER BERICHT SEITE 10</p>	<p>Wir ermutigen die Befolgung der Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen als Grundsätze für jegliche Aktionen, die Frauen voranbringen und fördern, sei es am Arbeitsplatz, am freien Markt oder in der Gesellschaft, und kommunizieren gleichzeitig unseren Fortschritt durch die Nutzung nach Geschlecht getrennt erfassten Daten und anderen Indikatoren.</p> <p>ARBEITEN BEI SIEMENS DIESER BERICHT SEITE 19</p>	<p>Im Berichtsjahr waren 23 % unserer Mitarbeiter weiblich. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen stieg in den vergangenen Jahren kontinuierlich auf 16 % an.</p> <p>Im Geschäftsjahr 2016 lag der Anteil der eingestellten Frauen bei 26 % der gesamten Einstellungen.</p> <p>ARBEITEN BEI SIEMENS DIESER BERICHT SEITE 19</p>
Prinzip 7 Vorsorgender Umweltschutz	<p>Bei Siemens hat sich ein umfassendes EHS-Managementsystem (Environmental Protection, Health Management and Safety) etabliert. Dieses System verlangt, dass alle relevanten Produktions- und Bürostandorte ein System für Umweltmanagement umsetzen, das den Anforderungen des international anerkannten Standards ISO 14001 erfüllt wird, und dass gleichzeitig unser eigener, interner Standard, die »Anforderungen an die umweltverträgliche Produkt- und Anlagengestaltung«, umgesetzt wird.</p> <p>DEKARBONISIERUNG DIESER BERICHT SEITE 29</p>	<p>Unsere Programme befassen sich mit den Umweltwirkungen unserer Produkte in allen Bereichen: »Serve the Environment (StE)« und »CO₂-neutral Siemens für den betrieblichen Umweltschutz und »Product Eco Excellence (PrEE)« für den produktbezogenen Umweltschutz.</p> <p>Seit dem Geschäftsjahr 2016 veröffentlichen wir unsere Scope 3-Upstream Emissionen, verursacht durch gekaufte Produkte und Dienstleistungen.</p> <p>NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT DIESER BERICHT SEITE 10 DEKARBONISIERUNG DIESER BERICHT SEITE 29</p>	<p>Im Geschäftsjahr 2017 haben wir unseren CO₂-Ausstoß gegenüber dem Geschäftsjahr 2014 als Basis um mehr als 600.000 t CO₂ gesenkt. Damit sind wir auf einem guten Weg, unser Zwischenziel einer Halbierung der Emissionen bis 2020 zu erreichen.</p> <p>Im laufenden Geschäftsjahr wurden bereits 11 Projekte im Rahmen des Energieeffizienzprogramms an unseren Produktionsstandorten mit einem Investitionsvolumen von mehr als 32 Mio. € gestartet. Überdies ist Siemens im Juni 2016 in seine neue Zentrale eingezogen, die einen Meilenstein für nachhaltiges Bauen darstellt: Das neue Gebäude verbraucht 90 Prozent weniger Primärenergie als sein Vorgänger und verfügt über eine Photovoltaikanlage, die rund 30 Prozent des Strombedarfs deckt. Zudem hat das Gebäude die höchste Zertifizierungsstufe für »grüne« Gebäude, »LEED Platin«, erreicht.</p> <p>NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT DIESER BERICHT SEITE 10 DEKARBONISIERUNG DIESER BERICHT SEITE 29</p>
Prinzip 8 Initiativen für größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt	<p>Das Bewusstsein für den Umwelt- und Klimaschutz bei unseren Mitarbeitern zu fördern ist ebenso Teil unseres Umweltmanagements wie auch unseres gesellschaftlichen Engagements. Im Rahmen interner Kommunikationsmaßnahmen und unseres Corporate-Citizenship-Schwerpunkts »Umwelt« tragen wir zu einem größeren Verantwortungsbewusstsein für ökologische Belange bei.</p> <p>NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT DIESER BERICHT SEITE 10 GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT DIESER BERICHT SEITE 26</p>	<p>Siemens verfügt über ein weltweites Umweltschutzkommunikationsnetzwerk, in dem Wissen über Umweltmanagement, Methoden, Lösungen und Erfahrungen über Standort-, Geschäfts- und Ländergrenzen hinaus kommuniziert und ausgetauscht wird.</p> <p>Seit Jahren sind wir ein engagiertes Mitglied von »One Young World«, »World Business Council for Sustainable Development« (WBCSD) und »World Economic Forum«.</p> <p>NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT DIESER BERICHT SEITE 10</p>	<p>Im Berichtsjahr haben wir rund 23 Mio. € für Corporate-Citizenship-Aktivitäten gespendet, davon 15,2 Mio. € für Bildung und Wissenschaft sowie 0,2 Mio. € für Umweltaktivitäten.</p> <p>Zusätzlich unterstützen wir das »WEF CEO Statement« und die »We mean business initiative«.</p> <p>Siemens nahm an der UN Klima Konferenz (COP 21) in Paris im November 2015 teil, wo wir unseren Beitrag zur Vermeidung von Klimawandel geworben haben.</p> <p>In diesem Jahr nahmen 50 Stellvertreter von Siemens an der »One Young World«-Konferenz in Ottawa teil.</p> <p>NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT DIESER BERICHT SEITE 10 GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT DIESER BERICHT SEITE 26</p>

Index zu den zehn Prinzipien des Global Compacts

Prinzip	Systeme	Maßnahmen	Leistungen
Prinzip 9 Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien	Im Rahmen unseres Umweltportfolios entwickeln und vermarkten wir Produkte, Lösungen und Service-dienstleistungen, mit denen unsere Kunden ihre CO ₂ -Emissionen verringern, die Lebenszykluskosten senken und die Umwelt schützen können.	Wir überprüfen kontinuierlich unser Umweltportfolio hinsichtlich neuentwickelter oder akquirierter Elemente, die sich als Umweltportfolio-Element qualifizieren oder schließen Elemente aus, die nicht mehr die Qualifizierungskriterien erfüllen.	Darüber hinaus haben wir mit unseren im Geschäftsjahr 2017 installierten Umweltportfolio-Elementen unseren Kunden geholfen, ihre Kohlendioxidemissionen um 59 Mio. Tonnen zu senken.
	UMWELTPORTFOLIO DIESER BERICHT SEITE 30	UMWELTPORTFOLIO DIESER BERICHT SEITE 30	NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT DIESER BERICHT SEITE 10 UMWELTPORTFOLIO DIESER BERICHT SEITE 30
Prinzip 10 Maßnahmen gegen Korruption	Die Siemens Business Conduct Guidelines stecken den ethisch-rechtlichen Rahmen für unsere Geschäftsaktivitäten ab. Unser Compliance-System soll sicherstellen, dass unsere Geschäftspraktiken weltweit im Einklang mit diesem Rahmen und den gesetzlichen Bestimmungen stehen. Unsere Maxime lautet: keinerlei Toleranz gegenüber Korruption und Wettbewerbsverstößen – und wo es doch dazu kommt, konsequentes Reagieren. Unser Compliance-System basiert auf drei Säulen: Vorbeugen, Erkennen und Reagieren.	Unsere Compliance-Prioritäten sind: ➤ Integrität fördern, ➤ Risiko steuern und Sicherheit geben, ➤ effektive Prozesse, ➤ excellentes Compliance System und ➤ dem Geschäft verpflichtet. Diese Prioritäten, welche auch unsere Aktivitäten im jeweiligen Geschäftsjahr begleiteten, werden durch Themen-schwerpunkte und konkrete Maßnahmen ergänzt. Wir unterstützen aktiv die Umsetzung der UN Konventionen gegen Korruption und die der OECD gegen Beste-chung. Unser Chief Compliance Officer wurde zum Vorsitzenden der »B20 Cross-thematic Group on Responsible Business Conduct and Anti-Corruption« während der deutschen G20-Präsident-schaft 2017 ernannt. Zu den Aktivitäten von Siemens im Weltwirtschaftsforum zählt unsere Teilnahme an der Partne-ring Against Corruption Initiative (PACI).	Leistungen im Geschäftsjahr 2017: ➤ Anwendung von Analytik für das Risikomanagement mithilfe von Big-Data-Visualisierung und Data Mining mitsamt zugehöriger Analytik für die Geschäftspartnerbeziehungen im Unternehmen; damit werden das Risikomanagement und das Monito-ring der Geschäftspartner besser unterstützt; ➤ Ein neuer Compliance-Prozess für die Projektausführung hat die Zusam-menarbeit zwischen unseren Projekt-managern und Compliance Officern verbessert. Sie arbeiten gemeinsam daran, strukturierte Compliance-Risiko-Bewertungen zu erstellen und Maßnahmen zur Eingrenzung von Risiken an verschiedenen Stellen in der Phase der Projektausführung zu identifizieren; ➤ Verbesserungen im Compliance-Trainingsprogramm für Mitarbeiter im Hinblick auf den risikobasierten Ansatz und die weiteren Anpas-sungsmöglichkeiten an spezifische rechtliche und geschäftliche Themen.
	COMPLIANCE DIESER BERICHT SEITE 37	COMPLIANCE DIESER BERICHT SEITE 37	COMPLIANCE DIESER BERICHT SEITE 37

CEO Water Mandate der Vereinten Nationen

FORTSCHRITTSMITTEILUNG

Im Jahr 2008 unterzeichnete Siemens das CEO Water Mandate der Vereinten Nationen. Mit der fortlaufenden Unterstützung des CEO Water Mandates verbinden wir zwei Anliegen: Erstens das Wassermanagement an unseren eigenen Standorten effizient zu gestalten. Und zweitens wollen wir mit unseren Lösungen einen Beitrag dazu leisten, dass unsere Kunden effizienter mit Wasser und Abwasser umgehen können.

EIGENE AKTIVITÄTEN

Weitere Informationen zum Ressourcenschutz und Wasserverbrauch an Siemens Standorten finden Sie im Kapitel → **UMWELT**, ab Seite 28 dieses Berichts. Wir setzen den im Jahre 2012 entwickelten Ansatz zu Wasserressourcenmanagement weiter fort. An Standorten mit erhöhtem Risiko beim Umgang mit Wasser – zum Beispiel durch Trockenheit, hohe Abwasserbelastung oder aufgrund von schwach entwickelter technischer Infrastruktur – definieren wir an lokale Gegebenheiten angepasste Ziele. Dies versetzt uns in die Lage, Risiken und negative Auswirkungen für die Umwelt zu reduzieren. Ziel der Siemens-Wasserstrategie ist es, lokale negative Auswirkungen unseres Wasserverbrauchs zu minimieren, indem wir Rücksicht auf Wasserknappheit und andere Risiken, wie Wasserverschmutzung oder Überschwemmungen umweltrelevanter Gebiete, nehmen.

Wir gehen sorgsam mit unseren Ressourcen um und vermeiden die Verschwendungen von Ressourcen, wo immer es möglich ist. Unter anderem durch das »Leadership in Energy and Environment (LEED)« Zertifikats im Rahmen dessen die effiziente Nutzung von Wasser ein wichtiges Planungselement darstellt. Dieses Zertifikat verlangen wir bei alle unseren Neubauprojekten, einschließlich unserer neuen Siemens-Konzernzentrale in München. Durch Sammlung und Benutzung von Regenwasser liegt der Wasserverbrauch der neuen Konzernzentrale 50% unter den Richtwerten für Neubauten. Weitere Beispiele sind:

Optimierte Brunnen in Deutschland

Durch die intelligente Zusammenlegung mehrerer Brunnen auf dem Werksgelände des Siemens-Standorts Duisburg ist es gelungen, 40.000 Kubikmeter Frischwasser im Jahr einzusparen. Diese Wassereinsparung reduziert die Kosten um 138.000 €.

Wiederverwendung von Wasser in England

Während der Reparatur eines lecken Abwasserrohrs am Standort in Sudbury bemerkten Mitarbeiter von Siemens, dass das Abwasser erstaunlich sauber aussah. Daraufhin haben sie ein Verfahren zur Aufbereitung von Wasser implementiert, bei dem das »konzentrierte Leitungswasser« zur Toilettenspülung wiederverwendet wird.

Wasseraufbereitung in Indien

Am Siemens-Produktionsstandort im indischen Kalwa wurde eine natürliche Abwasserreinigungsanlage installiert, die sich weitgehend selbst reguliert.

Unsere Geschäfts-Divisionen bieten Lösungen für Antriebstechnik, Energieverteilung und Automatisierung für Wasser und Kläranlagen sowie Wasseraufbereitung an.

UNSERE LIEFERANTEN

Umweltanforderungen an unsere Lieferanten haben wir in unserem Code of Conduct für Siemens-Lieferanten integriert. Diese schließen auch einen verantwortungsvollen Umgang mit Wasser ein. Informationen hierzu sowie zum Lieferantenmanagement finden Sie im Kapitel → **LIEFERKETTE** auf Seite 41 dieses Berichts.

GEMEINSAMES ENGAGEMENT

Im Rahmen unserer Mitgliedschaften in internationalen Organisationen beteiligen wir uns an zahlreichen Initiativen und Projekten wie dem Water Project innerhalb der Action 2020 Initiative des World Business Council for Sustainable Development. Wir initiieren und implementieren Projekte zur Förderung der effizienten Nutzung von Wasser in verschiedenen Regionen.

Die Siemens Stiftung verfolgt einen unternehmerischen Ansatz hinsichtlich der Trinkwasserversorgung von Gemeinschaften. Ein Projektbeispiel ist:

Safe Water Enterprises

Mit den Safe Water Enterprises engagiert sich die Siemens Stiftung für eine nachhaltige Versorgung mit sauberem Trinkwasser in abgelegenen Regionen Kenias. In Kisumu wurden die zwei Safe Water Enterprise offiziell an die Gemeinde übergeben und jedes versorgt die Gemeinde mit sauberem Trinkwasser, im Durchschnitt für 2.000 Menschen. Gebaut wurden sie zusammen mit unseren Partnern SOS Kinderdörfer und SkyJuice Foundation.

Darüber hinaus finden Sie weitere Informationen auf der Internetseite der Siemens Stiftung:

■ WWW.SIEMENS-STIFTUNG.ORG/DE/PROJEKTE/

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über Nachhaltigkeitsinformationen

AN DIE SIEMENS AG, BERLIN UND MÜNCHEN

Wir haben den Abschnitt »Nachhaltigkeit bei Siemens« des Berichts »Nachhaltigkeitsinformationen 2017« der Siemens AG für den Zeitraum vom 1. Oktober 2016 bis 30. September 2017 (im Folgenden »Bericht«) einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Unser Auftrag bezieht sich dabei ausschließlich auf die deutsche PDF-Version des Abschnitts »Nachhaltigkeit bei Siemens« des Berichts. Zukunftsbezogene Aussagen und Verweise auf andere Internetseiten in diesen Kapiteln waren nicht Gegenstand unseres Auftrags. Der Bericht ist als PDF-Version unter www.siemens.com/investor/de verfügbar.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER

Die gesetzlichen Vertreter der Siemens AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien sowie für die Auswahl der zu beurteilenden Angaben. Die Berichtskriterien umfassen die in den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative genannten Grundsätze sowie ergänzend, für die Kennzahlen zum Umweltportfolio, die im Anhang »Umweltpfotolio Berichterstattungsgrundsätze« genannten Berichterstattungsprinzipien und die zugrunde liegenden Kriterien des »A Corporate Accounting and Reporting Standard – Revised Edition« und des »GHG Protocol for Project Accounting« der Greenhouse Gas Protocol Initiative.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

ERKLÄRUNGEN DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS IN BEZUG AUF DIE UNABHÄNGIGKEIT UND QUALITÄT

Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Das Qualitätssicherungssystem der Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft basiert auf den nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen, insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie dem IDW Qualitätssicherungsstandard: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1), die in Einklang mit den vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) herausgegebenen International Standards on Quality Control stehen.

VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeföhrten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die Angaben im Abschnitt »Nachhaltigkeit bei Siemens« im Bericht abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): »Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information«, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit aussagen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die Angaben im Abschnitt »Nachhaltigkeit bei Siemens« im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Oktober 2016 bis 30. September 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien aufgestellt worden sind. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeföhrten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragung von Mitarbeitern hinsichtlich der Nachhaltigkeitsstrategie, der Nachhaltigkeitsgrundsätze und des Nachhaltigkeitsmanagements einschließlich des Dialogs mit Anspruchsgruppen der Siemens AG;
- Befragung von Mitarbeitern der zentralen Abteilung Corporate Development – Sustainability, die mit der Erstellung der Nachhaltigkeitsberichterstattung beauftragt sind, zur Beurteilung

des Nachhaltigkeitsberichterstattungssystems, der Methoden der Datengewinnung und -aufbereitung sowie der internen Kontrollen, soweit sie für die Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit relevant sind;

- Befragung von Mitarbeitern der Fachabteilungen, die die Themenfelder Kunden, Forschung und Entwicklung, Mitarbeiter, Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement, Gesellschaftliches Engagement, Umweltschutz, Umweltportfolio, Compliance, Supply Chain Management (Steuerung der Lieferkette) und Menschenrechte verantworten, zur Beurteilung der Methoden der Datengewinnung und -aufbereitung sowie der internen Kontrollen, soweit sie für die Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit relevant sind;
- Einsichtnahme in die relevanten Dokumentationen der Systeme und Prozesse zur Erhebung, Analyse und Aggregation der Nachhaltigkeitsdaten im Berichtszeitraum sowie deren stichprobenartige Überprüfung;
- analytische Handlungen auf Ebene des Konzerns und der Divisionen sowie der Strategischen Einheiten Healthineers und Siemens Gamesa Renewable Energy hinsichtlich der Qualität der berichteten Daten;
- Befragungen und Dokumenteneinsicht in Stichproben hinsichtlich der Erhebung und Berichterstattung der Nachhaltigkeitsdaten aus den Themenfeldern betrieblicher Umweltschutz und Arbeitssicherheit teilweise im Rahmen von Vor-Ort-Besuchen
 - an den Standorten Charlotte (USA) und Lincoln (Großbritannien) der Division Power and Gas,
 - am Standort Regensburg der Division Energy Management,
 - an den Standorten Bocholt und Mohelnice (Tschechien) der Division Process Industries and Drives,
 - sowie in den Divisionen Power and Gas, Digital Factory, Process Industries and Drives und Energy Management;
- Befragungen und Dokumenteneinsicht in Stichproben hinsichtlich der Erhebung und Berichterstattung der Kennzahlen für das Umweltportfolio einschließlich der Prozesse für die Qualifizierung von Produkten, Lösungen und Dienstleistungen für das Umweltportfolio im Rahmen von Vor-Ort-Besuchen in den Divisionen Power and Gas, Energy Management und der Strategischen Einheit Siemens Gamesa Renewable Energy;
- Befragung von Mitarbeitern aus ausgewählten Bereichen der Konzernzentrale, der Fachabteilungen, der Divisionen und der Strategischen Einheiten Healthineers und Siemens Gamesa Renewable Energy sowie an den besuchten Standorten hinsichtlich wesentlicher qualitativer Aussagen im Abschnitt »Nachhaltigkeit bei Siemens« und Einsicht in ausgewählte zugrunde liegende Dokumente;
- Durchsicht der wesentlichen qualitativen Aussagen im Abschnitt »Nachhaltigkeit bei Siemens« auf Plausibilität und Konsistenz.

PRÜFUNGSURTEIL

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungs nachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die Angaben im Abschnitt »Nachhaltigkeit bei Siemens« des Berichts »Nachhaltigkeitsinformationen 2017« für den Zeitraum vom 1. Oktober 2016 bis zum 30. September 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien aufgestellt worden sind.

VERWENDUNGSZWECK DES VERMERKS

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Siemens AG geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Siemens AG durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Siemens AG über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

BEGRENZUNG DER HAFTUNG

Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Siemens AG gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

München, 27. November 2017

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Spannagl
Wirtschaftsprüfer



Johne
Wirtschaftsprüferin

Hinweise und zukunftsgerichtete Aussagen

Für das Qualifizieren von Produkten und Lösungen für den Umwelt- und Klimaschutz sowie das Erfassen und Berechnen der Umsätze dieser Produkte und Lösungen und der Menge der durch diese eingesparten Kohlendioxidemissionen existieren keine unternehmensübergreifenden Standards. Dies kann dazu führen, dass die mit unserem Umweltportfolio erwirtschafteten Umsatzerlöse und die Reduzierung der jährlichen Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden nicht vergleichbar sind mit den unter denselben oder ähnlichen Bezeichnungen veröffentlichten Daten anderer Unternehmen. Die Umsatzerlöse aus unserem Umweltportfolio sowie die Reduzierung der jährlichen Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden werden unter Zuhilfenahme verschiedener interner Berichtssysteme ermittelt, die sich im Allgemeinen von jenen unterscheiden, die den Finanzinformationen unseres Konzernabschlusses zugrunde liegen. Insbesondere können sie weniger aufwendigen internen Dokumentations-, Datengenerierungs- und Prüfungsanforderungen unterliegen, auch in Bezug auf die verwendeten IT-Systeme sowie das generelle Kontrollumfeld. Es ist möglich, dass wir unsere Regelungen für die Erfassung von Umsätzen aus unserem Umweltportfolio und die Reduzierung der jährlichen Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden in der Zukunft ohne vorherige Ankündigung ändern.

Dieses Dokument enthält Aussagen, die sich auf unseren künftigen Geschäftsverlauf und künftige finanzielle Leistungen sowie auf künftigen Siemens betreffende Vorgänge oder Entwicklungen beziehen und zukunftsgerichtete Aussagen darstellen können. Diese Aussagen sind erkennbar an Formulierungen wie »erwarten«, »wollen«, »antizipieren«, »beabsichtigen«, »planen«, »glauben«, »anstreben«, »einschätzen«, »werden« und »vorhersagen« oder an ähnlichen Begriffen. Wir werden gegebenenfalls auch in anderen Berichten, in Präsentationen, in Unterlagen, die an Aktionäre verschickt werden, und in Pressemitteilungen zukunftsgerichtete Aussagen tätigen. Des Weiteren können von Zeit zu Zeit unsere Vertreter zukunftsgerichtete Aussagen mündlich machen.

Solche Aussagen beruhen auf den gegenwärtigen Erwartungen und bestimmten Annahmen des Siemens-Managements, von denen zahlreiche außerhalb des Einflussbereichs von Siemens liegen. Sie unterliegen daher einer Vielzahl von Risiken, Ungewissheiten und Faktoren, die in Veröffentlichungen – insbesondere im Abschnitt Risiken dieses Geschäftsberichts – beschrieben werden, sich aber nicht auf solche beschränken. Sollten sich eines oder mehrere dieser Risiken oder Ungewissheiten realisieren oder sollte es sich erweisen, dass die zugrunde liegenden Erwartungen nicht eintreten beziehungsweise Annahmen nicht korrekt waren, können die tatsächlichen Ergebnisse, Leistungen und Erfolge von Siemens (sowohl negativ als auch positiv) wesentlich von denjenigen Ergebnissen abweichen, die ausdrücklich oder implizit in der zukunftsgerichteten Aussage genannt worden sind. Siemens übernimmt keine Verpflichtung und beabsichtigt auch nicht, diese zukunftsgerichteten Aussagen zu aktualisieren oder bei einer anderen als der erwarteten Entwicklung zu korrigieren.

Dieses Dokument enthält – in einschlägigen Rechnungslegungsrahmen nicht genau bestimmte – ergänzende Finanzkennzahlen, die sogenannte alternative Leistungskennzahlen sind oder sein können. Für die Beurteilung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage von Siemens sollten diese ergänzenden Finanzkennzahlen nicht isoliert oder als Alternative zu den im Konzernabschluss dargestellten und im Einklang mit einschlägigen Rechnungslegungsrahmen ermittelten Finanzkennzahlen herangezogen werden. Andere Unternehmen, die alternative Leistungskennzahlen mit einer ähnlichen Bezeichnung darstellen oder berichten, können diese anders berechnen.

Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem und anderen Dokumenten nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

Dieses Dokument liegt ebenfalls in englischer Übersetzung vor, bei Abweichungen geht die deutsche maßgebliche Fassung des Dokuments der englischen Übersetzung vor.

Weiterführende Informationen und Impressum

WEITERE INFORMATIONEN ZUM INHALT ERHALTEN SIE UNTER:

Anschrift: Siemens AG
Werner-von-Siemens-Straße 1
D-80333 München

Telefon: +49 (0) 89 636-33443 (Media Relations)
+49 (0) 89 636-32474 (Investor Relations)

Telefax: +49 (0) 89 636-30085 (Media Relations)
+49 (0) 89 636-1332474 (Investor Relations)

E-Mail:
press@siemens.com
investorrelations@siemens.com
sustainability@siemens.com

WEITERE INFORMATIONEN

Die Online-Fassung des Siemens-Geschäftsberichts 2017 finden Sie unter:

 WWW.SIEMENS.COM/GESCHAFTSBERICHT

ERGÄNZENDE NACHHALTIGKEITSINFORMATIONEN

Ergänzende Informationen zum Nachhaltigkeitsengagement und zusätzliche Nachhaltigkeitskennzahlen finden Sie unter:

 WWW.SIEMENS.COM/NACHHALTIGKEIT

Ergänzende Informationen zu Forschung und Entwicklung sowie Innovationen von Siemens erhalten Sie unter:

 WWW.SIEMENS.COM/INNOVATION

©2017 by Siemens AG, Berlin und München

